ZZPP ch

PRACOWNIK chemiczny

CENTRALNY ORGAN ZWIĄZKU ZAW. PRAC. PRZEM. CHEM. w POLSCE

Rok III PAŹDZIERNIK — LISTOPAD 1950 Nr 10—11



XXXIII Rocznica Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej

HERBERT DROPALLA

Sztandar Wielkiej Rewolucji — Sztandarem Pokoju

Rokrocznie od momentu swojego wyzwolenia, naród polski obchodzi uroczyście rocznicę Wielkiej Rewolucji Październikowej. — Z roku na rok nadajemy tej uroczystości bardziej wspaniałą formę zewnętrzną. Z roku na rok powiększa się udział mas społecznych, manifestujących prawdziwy i szczery entuzjazm dla uczczenia tego wiekopomnego dnia. To zjawisko jest dowodem nie tylko pogłębiającej się u nas świadomości o potężnym historycznym znaczeniu Rewolucji Październikowej, ale jest również dowodem coraz bardziej zacieśniającej się przyjaźni naszego narodu z narodem Związku Radzieckiego.

33-cia rocznica była w całym kraju żywiołową manifestacją „Wspólnego Święta" — Święta Związku Radzieckiego i Polski.

„Naród polski — powiedział Premier Rządu tow. Cyrankiewicz na uroczystej akademii w Warszawie — **obchodzi dziś święto Wielkiej Rewolucji Październikowej, jako święto wyzwolenia — święto swojej wolności."**

Istotnie bowiem nasza Niepodległość i nasza Wolność zrodziła się z tego Wielkiego Czynu.

Historycznym dowodem tego, jest Dekret Nr. 698 Rady Komisarzy Ludowych, podpisany przez Włodzimierza Lenina o anulowaniu traktatów, zawartych przez rząd byłego Cesarstwa Rosyjskiego z rządami zaborców Polski. Par. 3 tego dekretu głosił:

„Wszystkie układy i akty, zawarte przez rząd b. Cesarstwa Rosyjskiego z rządami Królestwa Pruskiego i Cesarstwa Austro-Węgierskiego dotyczące rozbiorów Polski, zostają ze względu na ich sprzeczność z zasadą samookreślenia narodów i rewolucyjnym poczuciem prawnym narodu rosyjskiego, który uznał niezaprzeczone prawo narodu polskiego do niepodległości i jedności — zniesione niniejszym w sposób nieodwołany".

Ten dokument historyczny, wydany w dniu 29 sierpnia 1918 roku przez pierwszą władzę radziecką, był owocem zwycięskiego przebiegu Wielkiej Rewolucji. Proletariat rosyjski w imieniu całego narodu zrzucał z siebie odpowiedzialnoćć za zbrodnię caratu, dokonaną na żywym ciele Polski.

Ten dekret Rady Komisarzy Ludowych został wyprzedzony „Orędziem do Narodu Polskiego" uchwalonym na wniosek bolszewików przez Piotrogrodzką Radę Delegatów Robotniczych i Żołnierskich, ogłoszonym już w dniu 14 marca 1917 roku — a więc o 9 miesięcy przed zwycięstwem partii bolszewickiej. W „Orędziu do Narodu Polskiego" — **Piotrogrodzka Rada Delegatów Robotniczych i Żołnierskich, na podstawie jednomyślnej uchwały, oświadczyła: „że Polska ma prawo do całkowitej niepodległości, pod względem państwowo-międzynarodowym — „Przesyłamy narodowi polskiemu swe bratnie pozdrowienia i życzymy mu powodzenia w walce o niepodległość i wprowadzenie ustroju demokratycznego" — brzmią końcowe słowa orędzia.**

Tę prawdę w tych aktach historycznych, ujętą, nie potrafiła i nie potrafi obalić żadna wsteczna i wykrętna propaganda ani hałaśliwie ryczącego „Głosu Ameryki" ani szemrana potajemnie przez niedobitków reakcji w kraju. Orędzie Piotrogrodzkiej Rady Delegatów i dekret Rady Komisarzy Ludowych — to przyjazna dłoń narodu rosyjskiego, dłoń robotnika i chłopa — dłoń walcząca z caratem, wspólnym i nieubłaganym wrogiem narodu rosyjskiego i polskiego — to dłoń wzywająca do przyjaźni i pokojowego współżycia sąsiedzkiego.

Tych, którzy odmówili jej przyjęcia, historia napiętnowała mianem zdrajców narodu, mianem wichrzycieli społecznych, mianem odczepieńców i sługusów imperialistów.

Historyczne następstwa Wielkiej Rewolucji nie ograniczają się tylko do spraw Polski. Rozbijając okowy kapitalizmu i stawiając u steru rządów proletariat, Rewolucja Październikowa, wyzwalając olbrzymie siły społeczne w swym kraju, uruchomiła wielomilionowe masy narodów do walki o nowe życie, do walki o socjalizm.

Powstało pierwsze na świecie państwo socjalistyczne, najsilniejsze a zarazem najbardziej demokratyczne. Zwycięstwo nowego ustroju miało swoje ogólnoświatowe znaczenie.

Wyższość socjalizmu nad kapitalizmem dowiedziona została na przestrzeni 33 lat wspaniałym rozwojem gospodarczym i kulturalnym Związku Radzieckiego w sposób decydujący. Proletariat rosyjski skupiony wokół swej partii WKP (b) — **pod przewodnictwem jej genialnych przywódców, Lenina i Stalina, dowiódł czynem, że każdy naród może z powodzeniem obejść się bez wyzyskiwaczy. Dowiódł czynem, że klasa robotnicza jest nie tylko zdolną do zburzenia starego i przegniłego ustroju, ale do zbudowania nowego, lepszego ustroju socjalistycznego, ustroju, który nie uznaje bezrobocia, nie uznaje nieuniknionych wojen.**



LENIN i STALIN w Smolnym w listopadzie 1917 r.

Związek Radziecki — nie tylko wyzwolił kraj nasz od okupanta i od pierwszej chwili wyzwolenia udzielał również Polsce wszechstronnej pomocy w odbudowie kraju i popiera interesy Polski na arenie międzynarodowej. ZSRR zawdzięczamy utrwalenie naszych granic na Odrze i Nysie.



Generalissimus STALIN podpisuje polsko-radziecki pakt przyjaźni (27 kwietnia 1945)

Rewolucja Październikowa, będąca pierwszym etapem rewolucji światowej, stała się potężną bazą jej dalszego rozwoju.

Związek Radziecki swoimi wielkimi osiągnięciami w każdej dziedzinie — rozbudował się w wszechświatową twierdzę socjalizmu i stał się ośrodkiem mas pracujących wszystkich krajów, w walce przeciwko uciskowi — oraz ostoją całej ludzkości przed pożogą imperialistycznych wojen. Rewolucja Październikowa zwyciężyła bowiem pod sztandarami walki o pokój.

Pierwszym aktem rewolucji, datowanym 7 listopada 1917 roku, był dekret o pokoju.

Już w tym dekrecie pierwsza władza radziecka zwracała się do wszystkich krajów, prowadzących imperialistyczną i grabieżczą wojnę, z propozycją natychmiastowego przerwania działań wojennych i zawarcia wzajemnego i sprawiedliwego pokoju między narodami — pokoju bez aneksji i bez kontrybucji.

Jednak rząd niemiecki i rząd aliantów wolały prowadzić dalej krwawą rzeź narodów, aż do ostatecznego wyczerpania jednej ze stron. Po załamaniu się Niemiec — zachodnie państwa sojusznicze wraz z Ameryką obdarzyły ludzkość pokojem wersalskim, który stał się zarzewiem jeszcze okropniejszej wojny. W odpowiedzi na dekret pokojowy nowopowstałego i organizującego się państwa socjalistycznego — alianci zorganizowali przeciwko niemu wsparcie kontrrewolucji wojną interwencyjną, jako też zgodzili się na awanturniczą wyprawę Piłsudskiego na Kijów — wywołując nową pożogę wojenną w roku 1920.

Związek Radziecki odparł zwycięsko jedną i drugą agresję, a po skończonej wojnie stał się niezachwianym orędownikiem słabszych i nieubłaganym wrogiem wszelkich napaści.

Związek Radziecki protestował w roku 1931 przeciw zbrojnej interwencji imperialistycznej Japonii w Chinach i był pierwszym i stanowczym obrońcą niepodległości Chin.

Związek Radziecki ostrzegał wszystkie narody przed zaborczą polityką hitlerowskich Niemiec, faszystowskich Włoch i imperialistycznej Japonii. Wzywał do zbiorowej akcji bezpieczeństwa na rzecz pokoju, wszystkie narody. Okazało się, że faszystowsko-hitlerowski pakt antykomunistyczny, był perfidną przygrywką do napaści, której ofiarą stały się w pierwszym rzędzie: Czechosłowacja, Polska, Francja, Anglia i Jugosławia. Związek Radziecki był jedynym zwolennikiem i wykonawcą sankcji antywojennych przeciwko Włochom w ich wojnie napastniczej na Abisynię. Związek Radziecki stanął ofiarnie w obronie demokracji hiszpańskiej, w wojnie domowej, rozpętanej przez faszyzm i protestował energicznie przeciwko interwencji obcych mocarstw na rzecz gen. Franco.

Związek Radziecki zdemaskował obłudę dyplomatyczną Monachium, a wydanej na łup Czechosłowacji ofiarował swą pomoc. Tej pomocy nie odmówił też narodowi polskiemu w przededniu napaści Hitlera na Polskę. Rząd Becka i Rydza odrzucił wszelką interwencję i propozycje pomocy ofiarowane przez marszałka Woroszyłowa w imieniu Związku Radzieckiego.

Gdy płomień wojny ogarnął cały świat, Związek Radziecki ugasił ten pożar, ratując narody Europy przed faszystowskim barbarzyństwem i hitlerowską zagładą.

Bohaterska i niezwyciężona Armia Radziecka, wyzwalając ujarzmione przez hitleryzm narody, niosła im wolność i niepodległość. To wyzwolenie odbywało się bez żadnej aneksji, bez żadnej okupacji ze strony Związku Radzieckiego.

Po skończonej wojnie ZSRR stanął na czele obozu obrońców pokoju i położył cały swój autorytet, potęgę i wpływ międzynarodowy na szalę wydarzeń, w imię trwałego i niepodzielnego pokoju na świecie.

Związek Radziecki demaskował i piętnował wszelkie agresywne plany wojenne, jak plan Marshalla i pakt atlantycki. Protestował i protestuje nadal przeciwko propagandzie wojennej, naruszaniu umów i traktatów, przeciwko remilitaryzacji zachodnich Niemiec. Domagał się i domaga zaniechania interwencji obcej w wojnie domowej w Grecji, Indonezji, Vietnamie, Egipcie, Chinach a ostatnio w Korei.

ZSRR niejednokrotnie występował na terenie ONZ z praktycznymi wnioskami zaniechania wyścigu zbrojeń, zakazu broni atomowej oraz wprowadzenia rzeczywistej kontroli nad produkcją energii atomowej.

ZSRR wielokrotnie występował z propozycjami porozumienia i paktów pokojowych wielkich mocarstw i popierał każdy wniosek, dążący do utrwalenia pokoju.

dokończenie na str. 4

Ruch pokoju — ruchem potężnej siły

W stolicy Polski, bohaterskiej Warszawie, obradował w dniach od 16—21 listopada br. — II Światowy Kongres Obrońców Pokoju.

Perfidna polityka rządu angielskiego, zaprzedanych sługusów imperializmu amerykańskiego, uniemożliwiła zwołanie Kongresu na terytorium Anglii. Rząd Wielkiej Brytanii bał się nie delegatów Kongresu, ale bał się wielkiej prawdy, którą wypowiedzieć mogli z trybuny Kongresu przedstawiciele wszystkich narodów, wszystkich warstw społecznych świata, wszystkich wyznań religijnych i wszystkich ras. Bał się nie tylko słów, ale potężnej siły, jaką reprezentuje dziś obóz obrońców pokoju. Bał się wreszcie własnego narodu, który bezsprzecznie wypowiedziałby się po stronie Kongresu.

Odmowa rządu angielskiego w niczym nie zmniejsza historycznej wartości obrad II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju. Zniekształcenie czy tuszowanie przebiegu obrad warszawskich, nie uratuje chwiejących się podstaw imperializmu.

Sztandar Wielkiej Rewolucji — Sztandarem Pokoju

Mimo tych wysiłków i zdecydowanej polityki pokojowej ZSRR, imperialiści nie zrezygnowali ze swych agresywnych planów wojennych. Lecz nie o imperialistów chodzi w danym wypadku. „Dla imperialistów — powiedział tow. Stalin — wojna jest najbardziej dochodową pozycją. Nic więc dziwnego, że agenci imperializmu starają się sprowokować nową wojnę".

Wielki wysiłek Związku Radzieckiego w obronie pokoju podąża pod innym adresem. Skupia on wokół ZSRR wszystkie narody miłujące pokój, całą ludzkość przeciwną wzajemnemu mordowaniu się.

Skupia setki milionów ludzi w wielki, coraz bardziej potężny i niezwyciężony obóz obrońców pokoju.

Nad obozem tym powiewa od pierwszej chwili Sztandar Wielkiej Rewolucji Październikowej. Sztandar ten był i będzie — Sztandarem Pokoju.

Narody wyzwolone, jak również pozostające pod rządami kapitalistycznymi setki milionów ludzi — patrzą z pełną ufnością na ten Sztandar, zatknięty ręką Wielkiego Lenina i dzierżony mocną dłonią przez Pierwszego Chorążego Pokoju, generalissimusa Stalina.

Sztandar Rewolucji Październikowej powiódł masy proletariatu rosyjskiego do zwycięstwa i ten sam sztandar, jako Sztandar Pokoju, poprowadzi całą ludzkość do zwycięstwa nad imperializmem.

II Światowy Kongres Pokoju spełnił nadzieje setek milionów ludzi, którzy wysłali nań swoich delegatów. Kongres uchwalił Kartę Pokoju i dokonał wyboru Światowej Rady Pokoju. Narody uzyskały przez to szeroką i pełną platformę walki o trwały pokój oraz ciało kierownicze o najwyższym autorytecie moralnym.

II Światowy Kongres Obrońców Pokoju uchwalił Manifest do narodów świata i Orędzie do Organizacji Narodów Zjednoczonych.

1.660 delegatów, reprezentujących 80 krajów, ponad miliard ludzi wszelkich przekonań politycznych i wierzeń uchwaliło historyczne dokumenty, które otrzymały nazwę Karty Pokoju.

Obrońcy pokoju nie chowają głowy w piasek. „**Wojna grozi ludzkości... Życie ludzkie i zdobycze ludzkiej kultury są w niebezpieczeństwie**" — czytamy w Manifeście do narodów świata. Ale jednocześnie obrońcy pokoju i uchwalona przez nich Karta Pokoju, z całą stanowczością odrzucają „argument" podżegaczy wojennych o nieuniknioności wojny, gdyż — jak stwierdził Pietro Nenni — byłaby nią ona „gdyby nie było nas — obrońców pokoju", gdyby nie było potężnego, stale potężniejącego liczbowo i organizacyjnie światowego ruchu w obronie pokoju.

Co zawiera Karta Pokoju?

Nakreśla ona sposoby pokojowego i natychmiastowego położenia kresu wojnie w Korei, Vietnamie, interwencji imperialistycznej na wyspie Taiwan (Formoza). Wszyscy uczciwi ludzie rozumieją, że natychmiastowe położenie kresu przelewowi krwi w dalekiej Korei czy Vietnamie, to oddalenie groźby rozszerzenia wojny na inne narody. I dlatego Karta proponuje natychmiastowe zaprzestanie działań wojennych, wycofanie wszelkich obcych wojsk z Korei. Przeprowadzeniem tego ma się zająć Rada Bezpieczeństwa w pełnym jej składzie.

Plany imperialistów, zmierzające do remilitaryzacji Niemiec i Japonii mają wyraźny cel — przygotowanie wojny napastniczej. Odbudowa Wehrmachtu jest sprzeczna z interesami wszystkich narodów, w tym również narodu niemieckiego. Karta Pokoju, wysuwając żądanie remilitaryzacji Niemiec i Japonii, żądanie realizacji uchwał poczdamskich, wyraża poglądy setek milionów ludzi.

Karta Pokoju jasno określa pojęcie agresji. „**Agresja jest aktem zbrodniczym tego państwa, które pierwsze używa siły zbrojnej przeciwko innemu państwu pod jakimkolwiek pretekstem**" — mówi Karta Pokoju. Sformułowanie niezwykle proste i zrozumiałe dla wszystkich ludzi. Przeciwstawić mu się mogą jedynie ci, którzy szukają pretekstów dla wykonywania aktów agresji. Żadne względy polityczne, ekonomiczne i strategiczne nie będą w stanie usprawiedliwić napaści na inne państwo, interwencji w jego wewnętrzne sprawy.

Karta Pokoju domaga się wyjęcia spod prawa wszelkiej broni masowej zagłady, redukcji sił zbrojnych i zakazu propagandy wojennej we wszystkich krajach. Ustosunkowanie się narodów do zagadnienia broni atomowej znalazło dobitny wyraz w ogólnoświatowym plebiscycie, jakim było zbieranie podpisów pod apelem sztokholmskim, podpisanym przez 500 milionów ludzi.

Apel sztokholmski domagający się zakazu broni atomowej był punktem wyjścia. Rozszerzony on został w Karcie Pokoju żądaniem bezwarunkowego zakazu wszelkich rodzajów broni masowej zagłady. **Karta Pokoju proponuje ONZ parlamentom i narodom bezwarunkowy zakaz nie tylko broni atomowej, ale i bakteriologicznej, chemicznej, substancji trujących i radioaktywnych.** Przestrzeganie tego zakazu ma być zapewnione przez ścisłą kontrolę międzynarodową.

Karta Pokoju, wychodząc z założenia, że wyścig zbrojeń stwarza niebezpieczeństwo wojny, wysuwa żądanie redukcji zbrojeń, jako pierwszego etapu powszechnego rozbrojenia.

Bo poza garstką fabrykantów śmierci są ludzie, którzy wolą lepiej mieszkać, lepiej jeść, lepiej żyć, zamiast produkować to, co w przyszłości może zburzyć ich własny dom, zniszczyć ich warsztat pracy, przynieść śmierć ich najbliższym.

Jak doprowadzić do kontroli zakazu broni atomowej i innych, jak przeprowadzić redukcję zbrojeń? Karta Pokoju daje na to odpowiedź.

Przy Radzie Bezpieczeństwa winien zostać utworzony międzynarodowy organ kontroli, dysponujący kompetentną inspekcją. Każdy rząd, który rzeczywiście pragnie pokoju, może przyjąć te warunki.

Karta Pokoju z naciskiem podkreśla wiarę obrońców pokoju w możliwość pokojowego współistnienia różnych systemów, w możliwość i konieczność pogłębienia stosunków gospodarczych i kulturalnych pomiędzy poszczególnymi krajami.

dokończenie na str. 6

Dla kogo i dlaczego!

Społeczeństwo polskie przeżywało w pierwszych dniach listopadowych niezwykłe wydarzenie. Tym wydarzeniem była wielka reforma pieniężna. Spadła ona na nas niespodziewanie, albowiem od zachowania ścisłej tajemnicy, zależało całe powodzenie tej akcji Należy więc już na samym wstępie stwierdzić wysoką klasę i rutynę naszego aparatu państwowego, a szczególnie tych czynników, które za przeprowadzenie reformy i za zachowanie tajemnicy do ostatniego momentu, były odpowiedzialne. My, laicy finansowi i ekonomiczni, obserwując przebieg wymiany waluty, mogliśmy dopiero wtedy zdać sobie sprawę, kto by skorzystał z tej akcji, gdyby ją nie przygotowano tak starannie. Skorzystaliby ludzie nieuczciwi, a straty poniosłaby klasa pracująca. Już ten fakt stwierdza, że reforma walutowa była przeprowadzoną wyłącznie i jedynie dla dobra klasy pracującej, dla uwolnienia jej od wyzysku spekulantów, kombinatorów, paskarzy, waluciarzy i innych ciemnych elementów, żerujących na uczciwej pracy ludzi.

Wielka reforma walutowa oparła nowy pieniądz o złoto. Wartość złotego polskiego została ustalona na równi z wartością rubla radzieckiego, tej najmocniejszej dzisiaj waluty świata. Ponadto należało dostosować system pieniężny naszego kraju do zmian, jakie zaszły od roku 1945 na międzynarodowym rynku walutowym. Każdemu z nas obiły się o uszy kolejne dewaluacje funta angielskiego, franka francuskiego, lira włoskiego i wielu innych walut zagranicznych państw kapitalistycznych. Te manewry walutowe kapitalistycznych rządów, nieprzychylnie do nas ustosunkowanych, przynosiły nam, rzecz jasna, poważne straty w rozrachunkach międzynarodowych. Te więc sprawy wyjaśniają nam bardzo wyraźnie przyczyny, dla których rząd nasz powziął tak ważną decyzję, jak reforma pieniężna, **a powziął ją jedynie w obronie klasy pracującej i w obronie naszej gospodarki społecznej, przed zakusami wroga wewnętrznego i kombinatorów zagranicznych.**

Reforma, nie narażając klasę pracującą na stratę, ugodziła zdecydowanie i skutecznie w element aspołeczny, spekulantów, paskarzy i kombinatorów. Ci, co posiadali miliony, dziś posiadają już tylko tysiące. Wartość nabywcza mas pracujących wróciła z powrotem do równowagi. Oczywiście były i wypadki wyjątkowe, których uniknąć się nie dało. Stracili też coś nie coś i ludzie pracy, ale odsetek tych strat, był nieduży. Każdy dziś już rozumie, że reforma musiała być przeprowadzona jednym zdecydowanym pociągnięciem. Nie można było przy takim systemie uwzględnić żadnych wyjątków i przypadków indywidualnych. Te nieuniknione bolączki reformy są w stosunku do olbrzymiego zadania, jakie reforma miała do spełnienia, tak różne, że dla każdego społecznie dojrzałego obywatela kraju winny być aż nadto skutecznym balsamem dla straty, jakie przypadkowo poniósł.

Stabilizowana i mocna wartość złotego przyczyni się do wzmożonego obrotu i tysiąckrotnego zwiększenia sum oszczędnościowych tego kapitału, który jest podstawowym fundamentem długofalowego budżetu człowieka pracy. Wydane ostatnio po reformie zarządzenie o rozszerzeniu i uaktywnieniu placówek PKO oraz podwyżka stopy procentowej za wkładki oszczędnościowe, są najlepszym dowodem realizowania tych zamierzeń na najbliższym etapie.

Ustawa, z dnia 29. 10. br. wystąpiła również z całą bezwzględnością przeciwko tajnej sprzedaży i wymianie obcych walut i kruszca złotego. Ci posiadacze walut zagranicznych i złota, będą zmuszeni ujawnić swoje wzbogacenie się i odprowadzić złoto do Banku Narodowego. W ten sposób została wyrwana z rąk spekulantów ostatnia broń, którą mogli się posługiwać na swym czarnym rynku.

Oczywiście, że reforma walutowa przyniosła nie tylko korzyści bezpośrednie. Jej skutki zaznaczą się o wiele dobitniej w dalszym postępie realizacji Planu 6-letniego. Reforma przeprowadzona umożliwi Rządowi Polski Ludowej sukcesywne ustosunkowanie polityki obniżenia cen na różne artykuły w oparciu o nowy pieniądz. Uspołeczniona gospodarka państwowa przybierze na sile, co w rezultacie przyspieszy tempo budowy fundamentów socjalizmu w Polsce.

Reforma walutowa stała się również naszym potężnym orężem w walce o wszechświatowy pokój na arenie międzynarodowej. **Red.**

Pod maską obłudy

W czwartym dniu obrad II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju, zabrał głos były Minister Sprawiedliwości USA, obecnie radca prawny ambasady rządu Tito w Waszyngtonie, John Rogge.

W przemówieniu swym Rogge usiłował dowieść słuszności polityki zagranicznej USA, stojąc równocześnie w obronie amerykańskiej agresji w Korei, twierdząc, jakoby o wydarzeniach tych nie powinien decydować naród koreański.

Mówca wypowiedział się przeciwko wyzwoleniu Tybetu, przyznając jednocześnie, że w USA wygłaszane są przemówienia wojenne i wydaje się ogromne sumy na uzbrojenia.

Rogge wystąpił również w obronie szpiegów i agentów titowskich, zdemaskowanych i skazanych w procesie Rajka na Węgrzech i Kostowa w Bułgarii, zakomunikował poza tym, że jest przeciwnikiem apelu sztokholmskiego. Wszystkie próby dokonywania przemian są — jak twierdzi — gorsze, niż bomba atomowa i wodorowa.

W dalszym ciągu swego przemówienia, Rogge występował jako sojusznik Tito, co wywołało burzliwe protesty delegatów Kongresu.

Omawiając następnie sprawę dalekiego wschodu, mówca powiedział, że USA zawsze sympatyzowały z walką narodu chińskiego o niepodległość. Słowa te wywołały wesołość na sali obrad i spotkały się z ironicznymi uwagami delegatów chińskich.

Jak wynika z przytoczonych wyjątków przemówienia, John Rogge, jako były wiceminister sprawiedliwości USA, ma bardzo mętne pojęcie o sprawiedliwości w ogóle, a stając w obronie agresji USA w Korei, zdemaskował amerykańskie po czucie sprawiedliwości. Czyżby sprawiedliwym było urządzanie barbarzyńskich nalotów na spokojne miasta i wsie, burzenie szkół, szpitali, zabijanie dzieci, starców i kobiety? Czyżby sprawiedliwym było okupowanie wyspy Tajwan, negowanie prawa Chin do Tybetu, desperackie zbrojenie się i podżeganie do nowej wojny, obalanie wszelkich prób pokojowego rozwiązania konfliktów? John Rogge omylił się — Warszawa to nie Ameryka, my ludzie zza „żelaznej kurtyny" i delegaci krajów, które dobrodziejstwo amerykańskiej sprawiedliwości odczuły na własnych plecach, doskonale znamy takich, jak John Rogge i jemu podobnych „demokratów" i wiemy do czego są zdolni.

Nam nie imponuje amerykański sposób myślenia i ani John Rogge, ani żaden inny John, nie jest w stanie udowodnić nam, że prawo dżungli i oparta na nim sprawiedliwość są lepsze od słusznego prawa, jakie reprezentowało 80 narodów II Światowego Kongresu Obrońców Pokoju. Wyrazy oburzenia i ironiczne uśmiechy delegatów, wzmagające się w miarę wzrostu fałszu i amerykańskiej obłudy, są najlepszym dowodem, co sądzi świat o amerykańskiej pokojowości.

Tak słodko wyrażone przez mówcę uczucia sympatii USA dla walki narodu chińskiego o niepodległość, znajdują potwierdzenie w okupowaniu Tajwanu, szykowaniu agresji na Chiny poprzez Koreę i niedopuszczaniu delegacji chińskiej do obrad ONZ. Ładna sympatia, panie John Rogge! Żałujemy bardzo, że nie możemy tego wysłannika amerykańskiego pokoju zapytać czy widział żelazną kurtynę, bo jeśli nie, to możemy mu pokazać, tylko nie kurtynę i nie żelazną, ale mur, stalowy mur stalowych piersi, serc i pięści, które potrafią dźwigać młot i zdusić w gardle, wojenne ujadanie podżegacza.

Good bye Mister John Rogge!

Z. Neldner

Zobowiązania Październikowe

ZPA Mościce ujawniły

olbrzymie rezerwy i możliwości oddziałów pomocniczych

Zobowiązania październikowe Mościc, podzielić możemy na dwa zasadnicze działy. Pierwszy z nich, to zobowiązania, których efekt da się wycenić w złotych, drugie — to zobowiązania, rzec można, natury moralnej, które wnoszą wielki i pozytywny wkład w życie zakładów, a których wyników w złotych ,tonach lub jakiejkolwiek jednostce miary, wyliczyć się nie da.

Oba rodzaje zobowiązań wymagają krótkiego wyjaśnienia.

Na przykład: oddział zaplanował wykonanie okien na godzin 500, a zobowiązuje się pracę wykonać w 300 godzinach — oszczędność wynosi 200 godzin. Cena godziny jest znana, wartość w złotych, uchwytna. Jest to więc pierwszy rodzaj zobowiązań.

Drugi rodzaj zobowiązań obrazuje następny przykład: oddział zobowiązuje się przeszkolić trzech niewykwalifikowanych pracowników na laborantów ,albo zaprenumerować „Gazetę Krakowską“ dla wszystkich swych pracowników. Wartość tego zobowiązania nie da się wycenić w złotych, chociaż przedstawia ono wartość bardzo wielką, bo zakłady zyskują trzech wykwalifikowanych pracowników, a dzięki prenumeracie „Gazety Krakowskiej“, poziom uświadomienia politycznego załogi rośnie. Tych nie dających się wycenić zobowiązań ,jest na naszym zakładzie — 25.

Grupa wycenionych zobowiązań przedstawia wartość — *39.518.000 zł.* Zajmijmy się oceną wykonania zobowiązań grupy pierwszej, jako realnej i naświetlmy ją od strony Partii i jej wkładu w kontrolę wykonania.

Komitet zakładowy PZPR na naszym zakładzie pracy, jest grupą stosunkowo szczupłą, aby mógł przy pomocy (ściśle rzecz biorąc) swych ludzi, skontrolować dokładnie zobowiązania. Ma on jednak bardzo szeroko rozgałęziony aparat na oddziałach, w osobach sekretarzy oddziałowych i egzekutyw. Ten aparat, specjalnie czuły i dyspozycyjny w okresach niecodziennych zamierzeń załogi — staje się, siłą rzeczy, okiem i uchem Komitetu Zakładowego. Poza tym, do dyspozycji Partii w okresach „bojowych“ staje rada zakładowa, której przewodniczący jest członkiem egzekutywy Komitetu. Ostatni fakt, stawia, siłą rzeczy, do dyspozycji rady, a więc i Partii, odpowiednie komisje, które przeprowadzają kontrole, a o wykonawstwie, składają meldunki przewodniczącemu rady. Ten z kolei referuje je na posiedzeniu egzekutywy Komitetu Zakładowego.

Wobec tego schematu pracy, pozostaje jeszcze do wyjaśnienia rola agitatorów indywidualnych, komitetu współzawodnictwa i nadzoru technicznego.

Dobry agitator nie ogranicza się wyłącznie do wykonywania zleceń, dawanych mu do wykonania na odprawach partyjnych, lecz kieruje się bardzo często, własnym zmysłem wychowawcy i nauczyciela mas pracujących — dlatego w okresie zobowiązań, prócz wykonywania normalnej swej pracy, agituje i urabia załogę do zadań specjalnych. Agitatorzy ZPA, czynią to, oczywiście w miarę swych zdolności, bojowości i uświadomienia.

Rola komitetów współzawodnictwa przy ZPA w okresie zobowiązań, jest poważniejszą, niżby się to napozór zdawało. W okresie bowiem, kiedy sztywne regulaminy, przynoszące tyle kłopotu referentom i komitetowi współzawodnictwa, mamy już poza sobą, a kiedy samo współzawodnictwo przeniosło się na nowy teren zobowiązań, komitet współzawodnictwa musi na skutek tego zmienić styl pracy i dane wynikowe opierać na wykonawstwie zobowiązań. Jeśli idzie o nasz teren, rzecz właściwie dojrzewa.

* * *

Pozostaje jeszcze do omówienia rola oddziałowego nadzoru technicznego. Jest ona bodajże najważniejszą rolą w okresie zobowiązań. Któż bowiem, jak nie nadzór techniczny, jest najlepiej uświadomiony o zamierzeniach oddziału, któż, jak nie on, stara się ,aby wykonanie przebiegało planowo, porozumiewa się bezpośrednio z czynnikiem kontrolującym, gromadzi dowody skrócenia czasu pracy i jego zasady, polegające w dużej mierze na łamaniu urzędowych norm. Któż wreszcie jak nie on, tak organizuje pracę wraz z podległym sobie personelem, że nawet zaplanowany czas zobowiązań zostaje skrócony.

Po tej analizie pracy Komitetu Zakładowego PZPR w Mościcach z jednej strony, rady zakładowej ZPA ze swym aparatem z drugiej, nadzoru technicznego z trzeciej — możemy przejść do omówienia kontroli procentowego wykonania zobowiązań październikowych w ZPA Mościce.

Mamy przed sobą analizę wyników kilku największych bodajże oddziałów naszych zakładów. Wszystkie omawiane oddziały wykonały swe zobowiązania po dzień 11. X. br., przekraczając je nawet w jednym wypadku o 66,22%, mimo, że termin zobowiązania nie wygasł.

Ta analiza, poparta konkretnymi dowodami i przykładami, daje wiele do myślenia — mamy bowiem dwie alternatywy. Albo: 1) planowano ostrożnie, 2) planowano źle, 3) zorganizowano pracę lepiej, niż zazwyczaj, 4) posługiwano się ulepszeniami, 5) celowo odstąpiono od przyjętych norm — albo: 1) praca agitatorów dała właściwe rezultaty, 2) grupowi w sposób właściwy podeszli do zagadnienia, albo wreszcie nadzór techniczny poświęcił całą swą uwagę zobowiązaniu.

Ponieważ tych „albo“ jest bardzo dużo, trudno w danej chwili wskazać jedną z przyczyn. Nie o to zresztą idzie. Idzie o to, że zobowiązania październikowe przyczyniły się do wykrycia olbrzymich rezerw i możliwości na oddziałach pomocniczych. Rezerwy te muszą być w przyszłości wykorzystane, a to jeszcze jeden potężny wkład do wykonania Planu 6-letniego, do tego planu, o który wszyscy tak forsownie się bijemy.

Dyrekcja zakładów, rada zakładowa i Komitet Zakładowy, wyciągną również z tej wstępnej analizy wykonania zobowiązań październikowych — odpowiednie wnioski.

Ruch pokoju — ruchem potężnej siły

Karta Pokoju wzywa Organizację Narodów Zjednoczonych do spowodowania w najkrótszym czasie spotkania przedstawicieli pięciu wielkich mocarstw — Stanów Zjednoczonych, Francji, Związku Radzieckiego, Wielkiej Brytanii i Chińskiej Republiki Ludowej, w celu zbadania i pokojowego uregulowania istniejących rozbieżności.

Powrót Organizacji Narodów Zjednoczonych na drogę, jaką jej wytknęły narody przy jej tworzeniu, oto droga utrwalenia pokoju.

Karta Pokoju i Światowa Rada Pokoju, to wspaniałe osiągnięcia ruchu obrońców pokoju, osiągnięcia o znaczeniu historycznym. Ludność nie jest więcej bezbronna wobec knowań organizatorów wojny. Posiada ona obecnie oręż, przy pomocy którego potrafi się im przeciwstawić. Ludność posiada program pokoju i sztab, który ten program wcieli w życie.

W Orędziu Kongresu do ONZ czytamy: **„Rada podejmie szczytne zadanie zapewnienia trwałego i nieprzerwanego pokoju, odpowiadającego interesom wszystkich narodów. Przyniesie on ludzkości pewność, że wbrew istniejącym trudnościom, których nie należy pomniejszać, wypełni ona całkowicie swe posłannictwo“.**

Narada Aktywu Związkowego Chemików

W dniu 20 października br. odbyła się w Sosnowcu narada aktywu związkowego, poświęcona omówieniu spraw organizacyjnych w świetle uchwał CRZZ.

Podstawą dyskusji był referat przewodniczącego Zarządu Głównego tow. **HERBERTA DROPALLI** — w którym podkreślił potrzebę ściślejszego powiązania prac wszystkich ogniw związkowych oraz wskazał na konieczność uaktywnienia rad zakładowych, oddziałowych, grup związkowych i wszystkich powołanych komisji na zakładach pracy.

Analizując dotychczasową pracę, mówca stwierdził, że nie jest ona taką, jaką nakreśliło nam IV Plenum i II Kongres Związków Zawodowych. **Podstawą naszej pracy, jest dobrze znająca swe zadania, grupa związkowa stykająca się bezpośrednio z robotnikami, przekazująca im wskazówki, a nam doświadczenia, które wykorzystujemy w ulepszaniu naszej pracy.** Niestety praca grup nie spełnia należycie swych obowiązków, a to dlatego — kontynuuje dalej mówca — że za mało dotychczas uwagi zwracano na zagadnienia organizacyjne.

W zagadnieniach tych najważniejszą rolę, obok dokładnego zapoznania się ze swymi obowiązkami, odgrywa powiązanie prac dołowych instancji z zakładowymi organizacjami związkowymi i Zarządem Głównym. Błąd tkwił w pracy wydziału organizacyjnego, którego mankamentem było to, że ograniczał się on tylko do stwierdzenia faktów, do kontrolowania, a nie do instruowania oddolnych organizacji związkowych. Stało się to przyczyną źle postawionej pracy w naszych zakładowych ogniwach związkowych i odzwierciedla się przede wszystkim w braku analizy wykonywanej pracy oraz w braku dokładnej statystyki, co stwarzało niejednokrotnie poważne nadużycia.

Dotychczasową pracę naszego Związku, cechował niezdrowy funkcjonalizm — stwierdza tow. Dropalla — który nie może mieć miejsca, gdyż jest zaprzeczeniem centralizmu demokratycznego. Powyższe miało miejsce w pracy niektórych wydziałów, które często działały autonomicznie, w oderwaniu od całości zagadnień.

Braki te świadczą o złym stylu pracy organizacyjnej, na który składa się wiele przyczyn, a źródło tkwi w niewłaściwej polityce personalnej.

Nadmiar sił aparatu technicznego i nikły procent pracowników operatywnych, nadawał niewłaściwy kierunek pracy naszej organizacji związkowej. Dodać należy, że dotychczasowy styl pracy naszych instruktorów, ograniczał się tylko do wąskiego odcinka zagadnień związkowych, co musi w najbliższym czasie ulec zmianie.

Praca instruktorów terenowych winna obejmować wszystkie zagadnienia związkowe, a ciągłe doszkalanie aparatu operatywnego przez wszystkie formy nauczania, pozwoli na szybkie usuwanie błędów i wypaczeń.

Wnikając szczegółowo w przyczyny tych niedomagań, tow. Dropalla podał w swym referacie, sposoby zaradcze na chroniczną chorobę podstawowych błędów. Referat ujął obszernie zagadnienia grup związkowych w zakładach pracy przez ustalenie stanu faktycznego w terenie i wytknięcie linii wzmożonego postępu pracy organizacyjnej w tym kierunku.

Po referacie odbyła się parogodzinna dyskusja. Wypowiedzi dyskutantów złożyły się na ożywioną wymianę spostrzeżeń i wniosków, dotyczących podstawowych zagadnień poruszonych w referacie.

Znaczenie pracy grup związkowych omówił towarzysz **PAWLAK**, członek prezydium Zarządu Głównego. Stwierdza on, że praca grup związkowych wiąże się niemal z wszystkimi odcinkami pracy. Grupy związkowe muszą przystąpić do prac nad współzawodnictwem i dopilnować, aby zobowiązania były podejmowane przy udziale całej załogi. Zagadnienia, poruszone na naradach wytwórczych, winny być omawiane uprzednio na naradach grupowych, które w dalszym ciągu omawia i zatwierdza rada zakładowa. W takim wypadku następuje uzgodnienie wszystkich spraw. Kwestia ta, oczywiście, nie da się rozwiązać okólnikiem, lecz należy ją stopniowo wprowadzać na zakłady pracy. Także sprawa norm, dobrze postawiona jest tam, gdzie grupa związkowa dobrze pracuje. Ważną więc placówką jest dobrze zorganizowana grupa związkowa.

Niestety, w wielu wypadkach praca grup związkowych jest mechaniczna i ogranicza się tylko do automatycznego zbierania składek.

Słuszność wywodów tow. Pawlaka poparł tow. Borowski z Oddziału Wałbrzych, nadmieniając jednocześnie, że za mało docenia się znaczenie niższych komórek związkowych i zła praca grup, jest wynikiem niedopilnowania ze strony Zarządu Głównego i Okręgów. Słabe zainteresowanie się grupą kończyło się często na jej wyborze. Podkreśla również złe traktowanie tak grupowych, jak i rady zakładowej przez administrację, co wymaga ściślejszego powiązania pracy związkowej z czynnikami administracyjnymi.

Stwierdzony stan nieaktywności grup związkowych, spowodowany jest tym również — powiedział tow. Narłowski z Oddziału Katowice — że pracownicy nie znają planu swej pracy. Podejmowanie zobowiązań współzawodnictwa stan ten usunie, bo wtedy każdy pracownik musi znać plan swej pracy.

Dyskusja nad współzawodnictwem wykazała niedostateczną jeszcze mobilizację do współzawodnictwa, które okrzepło, stało się czymś codziennym, nie rozwijającym się. Nieustalenie równego startu, a więc niejednakowe możliwości zwycięstw — spowodowało w niektórych wypadkach pewne lekceważenie spraw współzawodnictwa..

Współzawodnictwo „Stomila", które nie jest oparte na regulaminie lecz na konkretnych zobowiązaniach należy przenieść na inne zakłady pracy. Współzawodnictwo musi być umasowione i interesować się nim musi każdy związkowiec.

Tow. **BOROWSKI** podał fakt niskiego poziomu współzawodnictwa w Fabr. Porcelany „Krzysztof". Od 6-ciu miesięcy fabryka ta nie wykonuje normy i w płacach są duże rozbieżności.

Ważną sprawą — powiedział tow. **LECZNAROWICZ** z Mościc — to codzienna kontrola zobowiązań oraz sprawdzanie, co robią komisje powołane na ten odcinek pracy.

Odnośnie norm — wszyscy dyskutanci poparli wniosek przeprowadzenia rewizji norm pracy. Sprawa norm wymaga bezpośredniego stykania się z robotnikami, wejścia w masy. Od nich to dowiemy się o złych i dobrych stronach. O swych uwagach i spostrzeżeniach należy zawiadamiać Zarząd Główny.

Ustawa o dyscyplinie pracy w świetle dyskusji, wymaga w wielu wypadkach omówienia powtórnego z załogą. Okazuje się bowiem, że zarządzenie to nie wszedzie zostało dobrze zrozumiane. Fakt zmniejszenia się absencji zadowolił nas — a nie bierzemy tego pod uwagę, że wzrosła znacznie cyfra usprawiedliwionych nieobecności. Np. w Wytw. nr. 7 w Mąkolnie, w ciągu 3-ch miesięcy liczba usprawiedliwionych nieobecności wzrosła 5-krotnie. Jest to wina kierownika lub majstra, który nie melduje tych spraw z obawy czy też ochraniając się na przyszłość.

Na temat szkolenia zabrał głos tow. Kopta (Kraków), stwierdzając że polecenia odgórne nie zawsze mogą być wykonywane, ze względu na krótki termin do ich zrealizowania. 3-dniowy termin nie pozwala na załatwienie formalności. Wysunął wniosek o przedłużenie terminu do 2-ch tygodni.

Dyskutant z Oświęcimia przytoczył fakt, że wykłady na zorganizowanym kursie odbyły się tylko 4-ry razy, a to z przyczyn nieobecności albo słuchaczy albo wykładowców. Są to niedociągnięcia, którym należałoby zapobiec.

Następnie poruszone zostało zagadnienie sprawozdawczości, które ze względu na różnorodność wzorów sprawozdawczych, jest źle rozwiązane.

W sprawie tej zabrał głos tow. **STELMACH**, kierownik wydziału statystycznego Zarządu Głównego — wyjaśniając, że kwestia ujednolicenia sprawozdawczości będzie jeszcze w tym roku załatwiona. Arkusze są już opracowane — statystyka będzie prowadzona po linii związkowej i przemysłowej.

Niedostateczną działalność oddziałów i rad zakładowych po linii wczasów omówił tow. Świątkowski, kier. wydziału wczasów Zarządu Głównego, stwierdzając, że praca ta w terenie prowadzona jest dorywczo i chaotycznie.

Celem uzdrowienia zagadnień organizacyjnych—powiedział tow. Winiewicz z Kłodzka — należy bardziej powiązać pracę aktywu na zakładach pracy. Robotnicy nie wiedzą często, w jakim składzie jest rada zakładowa, bo nie ma kolektywnej współpracy. Niejednokrotnie sprawy załatwia sam przewodniczący — posiedzenia rady i komisji nie odbywają się i robotnicy nie wiedzą, co jest działalnością związkową.

Rada zakładowa winna przestudiować dekret o radach zakładowych — który stanie się podstawą jej działalności. Współpracując z POP spajając się przez grupę związkową silnym węzłem z całością załogi, potrafi zmienić swój styl pracy, a tym samym osiągnąć daleko lepsze jak dotychczas rezultaty swej działalności.

W podsumowaniu dyskusji tow. Dropalla stwierdził, że narada wykazała jasno braki, jakie musimy usunąć. Zarząd Główny skorzysta z uwag wypowiedzianych przez dyskutantów w usunięciu i unikaniu w przyszłości tych błędów. Uważam za konieczne — powiedział tow. Dropalla—zwoływanie narad o podobnym charakterze, każdego miesiąca, co niewątpliwie da nam możliwości w usprawnieniu naszej pracy związkowej.

W końcowych słowach, przewodniczący Zarządu Głównego podkreślił stałego czuwania nad dyscypliną pracy oraz wzmożenia aktywności komitetów obrońców pokoju na zakładach pracy.

Powziętą uchwałę, podajemy w całości, **na str. następnej.**

Uchwała
podjęta na naradzie roboczej aktywu związkowego
odbytej w dniu 20. X. 1950 r. w Sosnowcu.

Zebrany aktyw Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego, biorąc pod uwagę wytyczne V Plenum CRZZ o konieczności usprawnienia form i metod pracy organizacyjnej, na tle referatu przewodniczącego ZZPPCh tow. Dropalli oraz rozwiniętej na ten temat dyskusji — stwierdza, że w pracy po linii organizacyjnej jest dużo braków i uchybień — wobec czego, doceniając znaczenie tej pracy, mającej wpływ na wszystkie odcinki pracy związkowej, postanawia:

1 Skoncentrować główną uwagę na organizacjach zakładowych, na pełnym ich uruchomieniu i uaktywnieniu rad zakładowych i oddziałowych, grup związkowych, wszystkich organów pomocniczych (komisji) i ściślej powiązać je z masami członkowskimi.

2 Stale i systematycznie przeprowadzać analizę pracy na swym odcinku w nastawieniu krytycznym i samokrytycznym, a co za tym idzie, unikać w przyszłości popełnianych błędów.

3 Wykorzystać wszystkie sposoby szkolenia i wzmóc zainteresowanie w terenie sprawami szkolenia masowego i kadrowego, stale interesować się tą akcją, a zwłaszcza dopilnować właściwego doboru słuchaczy.

4 Po uprzednim, szczegółowym przygotowaniu właściwego materiału, każdorazowo przekazać w sposób przystępny uchwały niższym instancjom, dopilnować ich wykonania oraz udzielać stałego instruktażu w codziennej pracy rad zakładowych, grup związkowych i komisji zakładowych.

5 Zaprowadzić zmianę w dotychczasowym sposobie odbywania narad na zakładach pracy w ten sposób, że muszą one być poprzedzone naradą grupowych i posiedzeniem rady zakładowej, na którym zostaną przedłożone do wglądu sprawozdania dyrekcji zakładu. Tematem tych wstępnych narad winny być ogólne aktualne sprawy oraz zagadnienia dotyczące bezpośrednio zakładu pracy jak np. produkcja, współzawodnictwo pracy, sprawy bytowo-mieszkaniowe itp., a konkretne wnioski, odnośnie tych zagadnień należy przedłożyć na mającej odbyć się naradzie.

6 Zobowiązać się do uczestnictwa w wyborach niższych organów związkowych, celem dopilnowania należytego ich przebiegu.

7 Dopilnować należytego prowadzenia sprawozdawczości i statystyki oraz terminowego jej przysłania wyższym instancjom związkowym.

8 Usunąć tkwiący w naszej pracy funkcjonalizm, charakteryzujący się odrębną, samodzielną działalnością niższych organów związkowych w zasadniczych sprawach, nieuzgadnianych z wyższymi czynkami.

9 Wzmóc czujność rewolucyjną i przestrzegać dyscyplinę pracy w wykonywaniu swych obowiązków, jak również wpoić zasady te w masy członkowskie.

10 Wprowadzić zmiany w dotychczasowym składzie personalnym Zarządu Głównego, Okręgów i Oddziałów tj. usunąć przerosty aparatu administracyjno-technicznego na korzyść kadr operacyjnych, politycznych (a zwłaszcza instruktorów), których liczba ogółem winna wynosić 80 do 85 proc. ogółu zatrudnionych.

11 Spowodować radykalną zmianę w dotychczasowym stylu pracy instruktorów, która ograniczała się tylko do wąskiego odcinka zagadnień związkowych, przyjmując, że praca instruktorów terenowych winna obejmować wszystkie zagadnienia związkowe.

12 Dopilnować wykonania uchwały przy radach zakładowych.

Celem usprawnienia prac w terenie przyjąć jako zasadę styl pracy (z przystosowaniem do własnego terenu) omawiany na prezydium Zarządu Głównego ZZPPCh w dniu 21. IX. 50 r., który między innymi wskazuje:

a) do akcji w terenie należy uprzednio szczegółowo poinformować instruktorów o zadaniach ich w terenie przez odbycie krótkich odpraw,

b) każdy wyjeżdżający w teren oprócz powierzonych mu zadań, winien zainteresować się sprawami składek członkowskich, przeprowadzając ich kontrolę, a w razie potrzeby, zarządzając zmianę,

c) w przypadku zetknięcia się w terenie ze sprawami po linii ekonomicznej, socjalnej lub innej — instruktor, jeśli nie jest w stanie udzielić odpowiedzi opartej o znajomość przepisów, obowiązujących w danej dziedzinie — zobowiązany jest sprawy te przekazać właściwym czynnikom Zarządu Głównego, Okręgu czy też Oddziału.

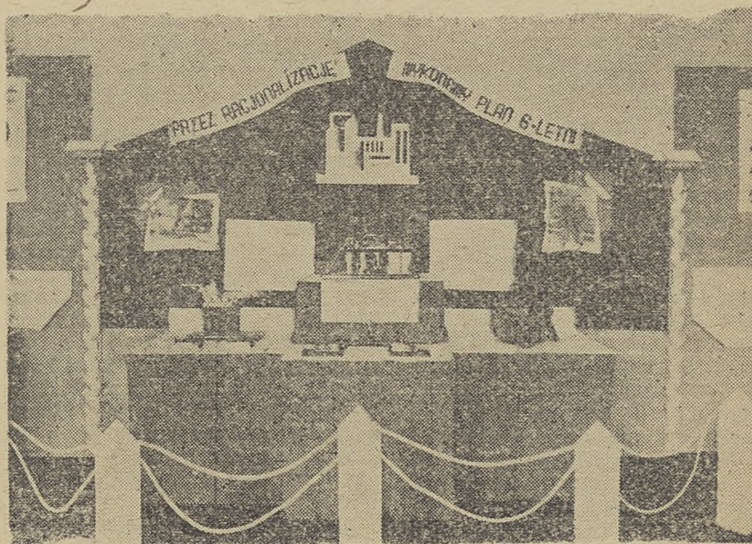
d) kontrolujący zobowiązany jest wpisać się do książki kontrolnej, znajdującej się w Oddziałach, Okręgach lub radach zakładowych.

Zwraca się przy tym uwagę na dokładność przeprowadzania kontroli.

e) kontrolujący zobowiązany jest na miejscu sporządzić szczegółowy protokół — relację z przeprowadzonych prac, zawierający stwierdzenie stanu oraz zalecenia na przyszłość w 3 egzemplarzach, z których 1 egz. zostawia w radzie zakładowej do zrealizowania i wywieszenia w widocznym miejscu, 2-gi egz., w Oddziele, celem dopilnowania wskazanych zaleceń, 3-ci egz. zabiera do Zarządu Głównego, przedkładając kierownikowi wydziału, który z kolei, jeśli sprawy poruszane w protokóle mają poważne znaczenie — referuje je opiekunowi danego wydziału.

Narada, podejmując niniejszą uchwałę zobowiązuje aktyw do bezzwłocznej realizacji zawartych w niej postanowień i wyraża nadzieję, że wszystkie ogniwa związkowe, mając na uwadze doniosłość uchwał — z należytym zrozumieniem przyjmą powyższą, wprowadzając ją natychmiast w życie.

Wyniki wskazanych zaleceń, omawiane będą na następnej naradzie.



Wystawa racjonalizacji w ZPA Chorzów

Mościce wykonają Plan 6-letni

w skróconym terminie

Niezwykle miłą jest rzeczą pisać artykuł o Planie Sześcioletnim w czasie, gdy po szczegółowej, trwającej kilkanaście godzin naradzie i analizie szeregu cyfr, przyznano Zakładom Przemysłu Azotowego — „Mościce“ w Mościcach, pierwsze miejsce we współzawodnictwie międzyzakładowym. Fakt ten, nastawia bojowo w stosunku do omawianego zagadnienia nie tylko samego korespondenta zakładowego wraz z jego możliwościami literackimi, lecz także załogę, której wartość doceniono i uznano.

Zdobycie pierwszego miejsca w najwyższej formie współzawodnictwa, jakim jest współzawodnictwo międzyzakładowe, zawdzięcza załoga w pierwszym rzędzie bardzo licznym pomysłom racjonalizatorskim — zatwierdzono ich bowiem 47 w ciągu jednego tylko kwartału.

Fakt ten, jeśli się weźmie pod uwagę chemiczny typ zakładów, pozwala na odsłonięcie szerokich perspektyw zarówno, jeśli idzie o skrócenie planów produkcyjnych, jak i dzielenie się doświadczeniami i osiągnięciami z innymi pokrewnymi zakładami.

Mówiąc o Planie 6-letnim, trudno nie wspomnieć o 3-letnim, który z natury rzeczy stanowi podłoże startu do Planu 6-letniego. Otóż Plan 3-letni wykonały Mościce w 100%, na aparaturze, która przeszła demontaż i ponowny montaż, na aparaturze, której dwie „przejażdżki“ do Niemiec i z Niemiec, na pewno nie wyszły na dobre. Mimo te braki, dział azotowy wykazał się przeciętną roczną wydajnością produkcyjną w 0,6% wyższą od maksymalnie osiągniętej w okresie przedwojennym, zaś dział chlorowy o 7,2%.

Chcąc mówić o Planie 6-letnim, nie można pominąć również osiągnięć pierwszego półrocza 1950 r. Warto również zatrzymać się przez chwilę przy egzaminie załogi z jej możliwości technicznych i uporu w realizacji jej zamierzeń.

Mamy tu na myśli montaż odsiarczalni mokrej. Otóż montaż ten, jako jeden z trudniejszych, miała przeprowadzić firma Mostostal przy pomocy odpowiedniej aparatury — tymczasem ze względu na nawał prac w tejże firmie i związanym z tym przewlekaniem sprawy, załoga ZPA przystąpiła sama we własnym zakresie do montażu dużej i ciężkiej aparatury. W czasie transportu części, spawacze nie przerywali pracy, lecz trwali niezłomnie na posterunku. Egzamin trudny, egzamin samowystarczalności, zdała załoga na stopień bardzo dobry. Sporo wysiłku kosztował również montaż rozkładu metanu, montaż instalacji do produkcji katalizatora niklowego i montaż instalacji do produkcji herbatoksu.

Jeśli idzie o produkcję wszystkich działów fabryki, mamy do zanotowania osiągnięcia w I-szym półroczu 1950 r., dające się ująć ogólnie następująco: Mościce wykonały roczny plan pierwszej połowy 50 r. wg wartości w cenach niezmiennych w 53,62%, zaś plan półroczny operatywny w 107,79%.

Start należy zatem uznać za dobry i rokujący jak najlepsze nadzieje na przyszłość.

Co składać się będzie na najgłówniejsze elementy Planu 6-letniego Mościc?

W pierwszym rzędzie postęp techniczny, przejawiający się w zastosowaniu nowych metod technologicznych — dalej przejście z aparatur półtechnicznych na pełnofabryczne, modernizacja instalacji, wprowadzenie fabrykacji produktów chemicznie nowych o wysokiej wartości gospodarczej, pokrywającej niejednokrotnie całe zapotrzebowanie krajowe. Ważnym czynnikiem również będzie wykorzystanie pomysłowości załogi w dziale usprawnień, rozbudowa urządzeń pomocniczych, wprowadzenie mechanizacji transportu wewnętrznego zwłaszcza na odcinku rozładowywania wagonów z surowcami podstawowymi i środkami opałowymi kotłowni.

Aby sprostać olbrzymim zadaniom przy zwiększonej produkcji, musi dojść do rozbudowy pomocniczych instalacji i urządzeń. Musi przede wszystkim nastąpić rozbudowa własnego źródła energii elektrycznej i pary wodnej, rozbudowa urządzeń, zasilających fabrykę w wodę, budowa stawów odstojnikowych, filtrów i olbrzymich magazynów, które będą w stanie pomieścić dostarczany przez oddziały produkt.

Specjalną grupę zagadnień stanowić będzie ochrona zdrowia załogi i stworzenie jej jak najlepszych warunków przy pracy. Do grupy tej zaliczyć musimy także budownictwo mieszkaniowe zarówno po linii zakładowej jak i jednorodzinnych domków stanowiących własność pracowników. Wpłynie to niewątpliwie na poprawę klasowości załogi, odciągnie pracownika od środowiska wiejskiego, nasiąkniętego przesądami przeszłości, stworzy typ pracownika Mościc organicznie związanego z produkcją, zapewni mu odpoczynek po pracy, w wielu wypadkach o conajmniej 4 godziny dłuższy od dotychczasowego, z racji dojazdów pociągami i rowerami.

Efekty Planu 6-letniego Mościc będą olbrzymie i wyrażą się w samej grupie nawozowej podwojeniem produkcji, zaś w grupie artykułów technicznych, niektóre z nich pokryją zapotrzebowanie krajowe.

Już dziś śmiało powiedzieć możemy, że Mościce zajmą jedno z czołowych miejsc wśród zakładów, służących pokojowi w okresie Planu 6-letniego. Dzięki bowiem ich produktom podniesie się jakość i ilość płodów rolnych, tak potrzebnych w okresie budownictwa socjalistycznego.

Aby Plan 6-letni zrealizować, Z.P.A. Mościce poprzez swoje komórki partyjne i związkowe, spopularyzować muszą jak najszerzej jego elementy. **Nie może być na zakładzie ani jednego człowieka, by nie żył tym planem, jego celowością, jego olbrzymim znaczeniem dla budującego się naszego państwa socjalistycznego.** Tym celom poświęcono już i poświęconych będzie szereg narad oddziałowych, wieców załogi. Zagadnieniem tym żyć będzie klub racjonalizatorów, inżynierów i techników, wreszcie zespoły współzawodniczące.

Propagandę omawianego zagadnienia prowadzić się będzie przy pomocy specjalnie wydawanej gazetki zakładowej pod nazwą „Przełom“ oraz przy pomocy przebudowanego dla tych celów radiowęzła zakładowego.

Celom tym również służyć będzie klub korespondentów, a także świetlica wzorcowa z całym arsenałem swych środków, jak: scena, estrada, odczyty, pogadanki, hasła pionierskie i bojowe, pieśni masowe, muzyka, malarstwo i grafika użytkowa malarzy amatorów.

Plan 6-letni przyjęła załoga Mościce z pełnym zrozumieniem zadań i trudów, które w tym okresie będzie musiała pokonać. Podsumowanie dotychczasowych osiągnięć daje gwarancję, że plan ten zostanie z b. poważną nadwyżką w produkcie, przed terminem wykonany.

Zenon Dziuban

Na marginesie
zobowiązań okolicznościowych

W II półroczu bieżącego roku, załogi naszych fabryk i zakładów pracy podejmowały szereg zobowiązań okolicznościowych: 6-ta rocznica PKWN I Ogólnokrajowy Kongres Pokoju w Polsce, 33-cia rocznica Rewolucji Październikowej, II Światowy Kongres Obrońców Pokoju w Warszawie. Na podstawie obserwacji i wyników tej akcji, można stwierdzić jedno: inicjatywa załóg stała na dużym poziomie, organizacja jednak nadal szwankowała. Rzecz jasna, że zarzut ten skierowany jest w pierwszym rzędzie pod adresem nieomal wszystkich zakładowych komitetów współzawodnictwa pracy, które nie potrafią dać odpowiedniego nastawienia załogom. Autorytet zakładowych komitetów WP — jest nadal niewystarczający, a aktywność niedorozwinięta. W akcji zobowiązań okolicznościowych stosuje się nadal zrywy i metody szturmowe — a to jest dowodem wadliwej organizacji. Odpowiadamy zwykle zrywem na apel takiej czy innej załogi. W praktyce wygląda ta rzecz w ten sposób, że zebrania załóg odbywają się bardzo często w ostatniej chwili. Interweniuje czynnik partyjny pod adresem rady zakładowej — interweniuje instancja przemysłowa na zlecenie odgórne. Poza tym zachodzą nadal takie wypadki, że P.O.P., dyrekcje czy też rada zakładowa przeprowadzają akcję zobowiązań okolicznościowych we własnym zakresie, miast nadzorować względnie dopomóc zakładowym komitetom W. P. w organizowaniu. Tego rodzaju nawyki były niejednokrotnie przedmiotem krytyki. Następstwem tego wszystkiego jest obniżenie autorytetu zakładowego komitetu W. P. i osłabienie jego aktywności. Zakładowy komitet W. P. staje się przysłowiowym piątym kołem u wozu.

Sprawa winna być postawiona zupełnie inaczej. Nie istnieją żadne przyczyny ku temu, by zobowiązania okolicznościowe oparte były na zrywach czy na systemie szturmowym. O tym, że w każdym roku obchodzimy 1-szy Maj, rocznicę P.K.W.N., rocznicę Wielkiej Rewolucji Październikowej, i dzień urodzin tow. Józefa Stalina — jest powszechnie wiadomym. Międzynarodowe czy krajowe Kongresy względnie wydarzenia są zapowiadane przez prasę i radio conajmniej na jeden miesiąc przed terminem. Zakładowe komitety W.P. mają zatem dość czasu do przygotowania i omówienia aby inicjatywa załóg została ujęta w najbardziej odpowiednią dla danego zakładu formę zobowiązań.

Zakładowy komitet W.P. powinien w pierwszym rzędzie wziąć pod uwagę fakt, że nie deklaracja zobowiązań dla wykonania ich, jest istotną wartością. Podjęcie zobowiązań, to forma wstępna, mniej czy więcej uroczyście przeprowadzona, świadcząca dopiero o zamiarach. Stąd zobowiązania okolicznościowe winny w zasadzie posiadać charakter deklaracji krótkoterminowych, w ten sposób ujętych, by wykonanie podjętych zobowiązań nastąpiło przed daną uroczystością. Jeśli to jest niemożliwe ze względów technicznych, należy akcję tak zorganizować, by lwia część zobowiązań była wykonaną przed datą uroczystości czy rocznicy, a dokończenie wykonania zobowiązań było na 100 proc. zapewnione. Na tych zasadach winny być sformułowane wszelkie meldunki o wykonaniu zobowiązań, skierowane do władz partyjnych, związkowych, przemysłowych czy wreszcie do prasy. Zobowiązania o których wykonaniu nic nie wiadomo, nie posiadają żadnych efektów. Spóźnione wykonanie, spóźnione meldunki o wykonaniu, stają się w zasadzie nieaktualne i obniżają efekt inicjatywy i wysiłku załogi.

Z tych to przyczyn, ofiarnej i pełnej zapału akcji załóg fabrycznych, towarzyszy gwałtowne i nerwowe panaglanie odgórnych instancji, w sprawie meldunków wykonawczych.

Trafny wybór rodzaju zobowiązań i zastosowania tychże do możliwości zakładu pracy—jest również ważnym zadaniem zakładowego komitetu W. P. Oczywiście, że zobowiązania produkcyjne będą miały tu swój ciężar gatunkowy, nie należy jednak lekceważyć zobowiązań natury gospodarczej, administracyjnej czy wreszcie społecznej.

Opieranie zobowiązań okolicznościowych na zaniżonych planach rocznych, kwartalnych czy miesięcznych — to czyn asocjalistyczny, niehonorowy. Te sprawy zresztą należą już do przeszłości — i prawdopodobnie do utajonych wyjątków. Szeroki już obecnie wachlarz form współzawodnictwa pozwala na umożliwienie nie tylko dużym, ale i małym zakładom pracy, odpowiedni do możliwości produkcyjnej załogi, wybór zobowiązań. W szczególności zastosowanie wzorów radzieckich, a między innymi Korabielnikowej, w zobowiązaniach okolicznościowych, winno posiadać szerokie pole do popisu.

Produkcja, oparta na oszczędnościach materiałowych — surowca, paliwa itp.—całej załogi czy poszczególnych zespołów, w określonym czasie, daje naprawdę efektywne wartości, a akcja oszczędnościowa, prowadzona w tym kierunku systematycznie i celowo — staje się rezerwuarem potrzebnych zasobów.

Z zobowiązań z dziedziny społecznej, zasługują na podkreślenie i naśladownictwo takie wzory, jak zobowiązania przeszkolenia technicznego obsługi przez majstrów i techników, systemem skróconego kursu lub też indywidualne zobowiązania nauczania języka rosyjskiego itp.

Bardzo popularną formą zobowiązań dla pracowników umysłowych, stanowią zobowiązania z dziedziny prac fizycznych, produkcyjnych, względnie gospodarczych.

W artykule tym nie zostało bynajmniej wyczerpane zagadnienie zobowiązań okolicznościowych — to też rozwinięciem tego zagadnienia byłyby dalsze artykuły dyskusyjne na ten temat. **H. DROPALLA**

Przedterminowe wykonanie planu rocznego

Huta Szkła Okiennego „Murów" — dając wyraz ofiarnej pracy i zdyscyplinowania, wykonała pierwszy rok Planu 6-letniego w dniu 31. X. br. — na dwa miesiące przed terminem, przyśpieszając wykonanie planu budownictwa podstaw socjalizmu naszego kraju — Planu 6-letniego.

* * *

Zjednoczone Zakłady Przemysłu Farb i Lakierów, Wytwórnia Nr. 12 w Kaliszu — przez wydajną i intensywną pracę, wykonała plan roczny 1950 r. w dniu 21. X. br. w 100 proc., na tydzień przed terminem, realizując zobowiązanie podjęte z okazji 33 rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej.

* * *

Krapkowickie Zakłady Papiernicze — F-ka Tektury w Kolonowskiej wykonała państwowy plan roczny tektury ilościowo dnia 28. X. br.

* * *

Fabryka Papieru w Boruszowicach — dzięki sumiennej i ofiarnej pracy pracowników ścieralni dozoru technicznego, wykonała państwowy plan roczny produkcji ścieru dnia 15. X. br.

TRUDNOŚCI „STOMILA"
w realizacji Planu 6-letniego

Jakkolwiek osiągnięcia w realizowaniu Planu 6-letniego Zakładów Przemysłu Gumowego „Stomil" są bardzo poważne i gwarantują jego wykonanie — przyznać trzeba, że istnieją jeszcze poważne niedociągnięcia, hamujące tempo pracy.

Do tych należy przede wszystkim niepokojący kierownictwo zakładów, poważnie odczuwany brak rąk do pracy, zwłaszcza przez Oddziały, których praca wymaga wykwalifikowanych sił roboczych. Jednym z nich, to warsztaty mechaniczne. Stan posiadanego parku maszynowego, wykorzystanego w 100 proc. przez okupanta, wymaga poważnej konserwacji i ulepszeń, a w wypadku poważniejszej awarii, mobilizacji wszystkich najlepszych sił fachowych, celem usunięcia przeszkody, hamującej tempo produkcji. Brak fachowców powoduje przeciążenie pracą załogi warsztatowej, która poza pracą w dni świąteczne, pracuje dzień i noc, gdy zajdzie potrzeba.

Brak wykwalifikowanych sił odczuwa również Oddział Konfekcji Opon Samochodowych. Obecnie tempo produkcji tego oddziału stwarza potrzebę doświadczonej w pracy załogi, osiągalnej po dość długim okresie pracy. Praca konfekcjonera wymaga niemałej zręczności i odwagi oraz wyjątkowego opanowania maszyny. Zdolny jest on jednak osiągnąć dzisiejsze normy, po conajmniej dwuletniej praktyce. Warunki te, na skutek braku chętnych, sprawiają kierownictwu zakładów poważne trudności w doszkalaniu rezerw. Oczywiście w wypadku choroby lub innych powodów nieobecności obsługi maszyn konfekcyjnych — pozostają one bez obsługi, powodując trudności w wykonaniu planu.

Odczuwany brak rąk do pracy jest dowodem, że czasy bezrobocia panującego w Polsce przedwrześniowej, kiedy to codziennie rzesze bezrobotnych oblegiwały bramę fabryczną — minęły już bezpowrotnie. Wielki rozwój naszego przemysłu, pochłania coraz większe zastępy nowych pracowników, wzrastająca z dnia na dzien produkcja wymaga szkolenia sił zastępczych, zdolnych do wypełnienia powstałych luk, jako nieodzowny warunek utrzymania tempa produkcji, koniecznego do zrealizowania Planu 6-letniego.

Dalsze bolączki Oddziału Samochodowego - to nieodpowiedniej jakości noże, używane do krojenia płócien. Zbyt miękka stal powoduje częste zmiany noży, co pociąga za sobą postoje i przerwy w toku pracy, a przecież od maszyny do krojenia płócien, zależy tempo całkowitej produkcji tego oddziału.

To samo zaobserwować można przy produkcji drutówek. Tu, na skutek zbyt małych nieraz krążków drutu, następują zbyt częste przerwy, powodowane nakładaniem nowych zwoi. Poza tym, sprężynujący drut, przez nieodpowiednie nawijanie w krążki, utrudnia pracę obsłudze maszyny do wyrobu drutówek, od których ilości zależna jest ilość wyprodukowanych opon samochodowych.

Poważną usterką w pracy oddziału Samochodowego, jak również i sąsiednich — to transport, który z powodu budowy magazynu i związaną z tym reorganizacją dróg transportowych, poważnie niedomaga. Wprawdzie, dzięki pomysłowości jednego z racjonalizatorów ob. Ciszewskiego, wykorzystano dla transportu opon przeznaczonych do wulkanizacji, drogę napowietrzną, lecz niestety, brak dźwigów nie pozwala korzystać z tej drogi, sprawiając prawdziwy chaos w transporcie wewnętrznym zakładu.

Najbardziej palącą sprawą zakładów, na którą kierownictwo wraz z podstawową organizacją partii i radą zakładową winno skupić uwagę i wysiłki — to walka o kadry. Zagadnienie, związane z przygotowaniem fachowych kadr zapasowych, to rzecz niezmiernie ważna dla dalszego rozwoju przemysłu gumowego, to jeden z warunków wykonania Planu 6-letniego.

Bojowy duch załogi, która mimo napotykanych trudności nie odstrasza się od podejmowania zobowiązań, opieka ze strony związków zawodowych i organizacji partyjnej nad załogą fabryczną — pozwalają oczekiwać, że załoga Zakładów „Stomil", w zgodnej harmonijnej współpracy, nadal z honorem walczyć będzie o realizację Planu 6-letniego, aż do ostatecznego zwycięstwa.

Karaśkiewicz

Realizacja Czynu Październikowego
Poznańskich Zakładów Przemysłu Gumowego „Stomil" w Poznaniu

Gdy załoga „Stomila" podejmowała zobowiązania Czynu Październikowego, byli tacy, co mieli wątpliwości w powodzenie tej akcji, z uwagi na wysoki plan miesięczny i odczuwany na zakładzie brak rąk do pracy, z których to powodów, wykonanie dodatkowych robót, przewidzianych zobowiązaniami, wydawało się fizyczną niemożliwością.

Ci jednak, którzy nie znali hartu załogi „Stomila", wnet wyzbyli się swych wątpliwości, kiedy na tablicy, u wejścia do fabryki, pojawiły się pierwsze cyfry wykonanych w Czynie Październikowym prac, kiedy z dniem każdym, zobowiązania poszczególnych oddziałów, poczęły przeoblekać się w czyny.

I w miarę, jak mnożyły się cyfry na tablicy, rosła ufność robotników w swe siły, wzmagał się zapał do ponadplanowych prac. Entuzjazm pracy, jaki ogarnął załogę fabryczną, wyzwolił w załodze nowe siły, spotęgował energię i pomysłowość, która znalazła ujście w walce z trudnościami, jakie nastręczał Czyn Październikowy.

Kierownictwo fabryki, opracowując projekt zobowiązań dla uczczenia 33 rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej, nie doceniło w zupełności entuzjazmu pracy, tkwiącego w załodze, choć entuzjazm ten był bez wątpienia zasługą jej organizacji. Dobrze zorganizowane akcje polityczno-uświadamiające załogę o znaczeniu Rewolucji Październikowej, przeprowadzone przez agitatorów oraz praca grupowych na poszczególnych oddziałach produkcyjnych, zapewniających wszelkie warunki dla wykonania podjętych prac, czuwających wraz z mistrzami nad realizacją zobowiązań, przyczyniły się do szybkiego ujawnienia i usuwania wyłaniających się w toku pracy usterek, jakie mogłyby utrudnić lub nawet zahamować wykonanie podjętych zobowiązań. **Dalej, wpływ przodujących robotników, a przede wszystkim sprawnie przeprowadzona kontrola wykonania zobowiązań, przyczyniły się nie tylko do wykonania, lecz do przeszło 3-krotnego przekroczenia podjętych zobowiązań Czynu Październikowego, na sume 46 milionów i przeszło 800 tysięcy złotych, co równa się 1 milionowi i 405 tysiącom w nowej walucie.**

Załoga „Stomila", zwiększając produkcję dla uczczenia 33 rocznicy Rewolucji Październikowej, zrozumiała, że tylko tą drogą przyczyni się do przyspieszenia realizacji wielkiej idei Rewolucji Październikowej w naszym kraju.

„SZKOŁA



Rząd Rzeczypospolitej i Partia polskiej klasy robotniczej, przepojeni głęboką troską o szczęście pracującego ludu, stworzyli i dali nam wielkie, historyczne dzieło: 6-letni Plan budowy lepszego, socjalistycznego jutra w naszej ojczyźnie.

Aby w pełni wykonać ów doniosły, bojowy rozkaz, którego wykonanie przybliży nas ku socjalizmowi, potrzeba nam ludzi ofiarnych i szczerze oddanych sprawie klasy robotniczej, ludzi uzbrojonych w nauki Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina; potrzebujemy ludzi odważnych, potrafiących stawiać czoło trudnościom i dobrze przygotowanych zawodowo.

Potrzebujemy kadr. Bo, tak, jak powiedział poeta:

„Plan, to myśl twórcza,
kadry to ramię,
które przekuje myśl tę w czyn".

Ludzi ofiarnych, którym sprawa budowy socjalizmu szczerze leży na sercu — mamy w Polsce dużo. Przeważnie jednak — mimo, że posiadają oni wiele zapału — nie mogą dać z siebie tyle, wiele mogliby dać, mając większy zasób wiedzy zawodowej i lepsze przygotowanie ideologiczne. Tych ludzi kieruje się — w drodze awansu społecznego — na uczelnie, skąd wychodzą jako pełnowartościowi, wysokokwalifikowani fachowcy, należycie przygotowani do wypełniania doniosłych zadań, jakie postawił przed nami Plan 6-letni. Stają oni w pierwszych szeregach naszej ludowej inteligencji technicznej.

Sprawa wysokokwalifikowanych kadr ma szczególne znaczenie dla przemysłu chemicznego. Musimy bowiem pamiętać, że przemysł ten będzie w ostatnim roku Planu 6-letniego produkował dwa i pół raza więcej niż w roku 1949, że będzie wytwarzał m. in. takie produkty, jakie nigdy dotychczas nie wychodziły z naszych fabryk chemicznych.

Jednym z ważnych ośrodków szkolenia kierowniczych kadr dla naszej gałęzi przemysłu, **jest Technicum Chemiczne Centralnego Zarządu Szkolenia Zawodowego, mieszczące się w Gliwicach.**

Co pół roku pewna liczba młodych ludzi, rozsianych po całej Polsce, żegna się na dwa lata z towarzyszami pracy, opuszcza laboratoria, pracownie i hale swych fabryk i przyjeżdża do Gliwic, do Technicum, gdzie znajduje naukę i dom.

Powiedzieliśmy, że są to ludzie młodzi, lecz nie wszystkich spośród nich można już nazwać chłopcami albo dziewczętami. Większość bowiem — to ludzie już dojrzali, których wiek nie rzadko sięga lat 35. Wielu wśród nich przodowników i przodownic pracy, racjonalizatorów...

Zdając sobie jednak sprawę, że skierowanie na naukę jest dla nich dowodem uznania, jest umożliwieniem awansu społecznego — starsi stają się z radości i wzmożonego zapału, młodzi, a młodzi znowu... poważnieją, gdyż nimi, łatwiej niż każde inne uczucie, owłada duma. Dlatego też, obawiając się niedokładności, którą łatwo byłoby popełnić, oceniając wiek poszczególnych przybyszów — powiedzieliśmy: „ludzie młodzi".

Pozostaną oni w Technicum dwa lata i przez ten czas przerobią cztery semestry (przez cały okres nauki pobierać będą normalne pobory i świadczenia z macierzystych zakładów pracy). W zależności od kierunku dotychczasowej praktyki zawodowej, jedni pójdą na wydziały: nieorganiczny, organiczny, albo — syntezy, półproduktów i barwników, a inni znowu specjalizować się będą w dziedzinie pomiarów technicznych, materiałów wybuchowych lub ogniotrwałych. Takie wydziały posiada bowiem Technicum, które ostatnic, ze względu na wymagania przemysłu, przestawiło się z kierunku chemicznego na fizyko-chemiczny. Ucząc się 46 godzin tygodniowo, słuchacze opanować muszą 13 przedmiotów zasadniczych.

* * *

Co pół roku, z końcem semestru, opuszczają gliwickie Technicum i rozjeżdżają się do fabryk chemicznych na terenie całej Polski, albo na wyższe uczelnie — pełni zapału ludzie...

Wiedzą już oni jednak jak w stu procentach spożytkować swój zapał dla dobra kraju, i — co najważniesze — zapał ów spożytkować POTRAFIĄ. Obejmą więc stanowiska kierownicze, a niektórzy zostaną dyrektorami.

Dlatego słusznie powiedział ktoś, że gliwickie Technicum Chemiczne jest, jedną z robotniczych, socjalistycznych szkół dyrektorów.

Wspólna praca — bo jeden cel

W Technicum studiuje obecnie 515 słuchaczy, w tym 73 kobiety. **82 proc., to synowie i córki robotników**, a 12 proc. pochodzi z rodzin chłopskich.

Z uczniami dzielą się swą wiedzą i doświadczeniem **wybitni specjaliści i fachowcy**: adjunkci i docenci politechnik, bądź dyrektorzy działów w Centralnych Zarządach i Zjednoczeniach przemysłowych. Naucza 41 wykładowców, w tym 32 stałych i 9 dochodzących. Współpracuje z nimi 36 asystentów. Ze względu na to, że okres w jakim uczniowie muszą przerobić obowiązujący materiał, jest stosunkowo krótki, na wykładowców dobierze się **siły jak najlepsze**, zdolne w niewielkiej ilości godzin lekcyjnych dać maksimum wiedzy.

Uczniowie, w miarę swych możliwości, pomagają dyrekcji i wykładowcom w ich trudnej pracy.

„Współpraca między Samorządem a Dyrekcją — mówi dyrektor pedagogiczny tow. dr. **ZADĘCKI — układa się dobrze. Wspólnie uzgadniamy plany... Samorząd pomaga nam w rozwiązywaniu wielu problemów i znacznie ułatwia Dyrekcji prace administracyjne".**

* * *

Ścisła współpraca uczniów z wykładowcami i dyrekcją — zjawisko typowe w socjalistycznej uczelni — dawniej była niemożliwa. Zbyt mało bowiem było wykładowców, którym naprawdę zależało na postępach w nauce słuchaczy. Wielu natomiast było takich, którzy popisywali się jedynie swoim zasobem wiedzy, nie troszcząc się wcale o to czy wykład da słuchającym go studentom należytą korzyść. A słuchacz znowu, biorąc przykład ze swych wychowawców, nie przejmował się wcale sprawami uczelni.

Dziś jednak jest inaczej, bo inni są uczniowie i inni są ich nauczyciele, bo wysiłki tak jednych, jak i drugich — jednoczy wspólny cel.

Pochwała laboratoriów

Wędrujemy po gmachu Technicum. Sale wykładowe są czyste i jasne, z wyjątkiem jednej, w której odbywała się właśnie lekcja maszynoznawstwa ogólnego. Sala ta była zupełnie ciemna, gdyż wyświetlano w niej właśnie, zamiast rysować na tablicy, rysunki techniczne. Rzecz więc jasna, że musiało być ciemno.

Na ścianach korytarzy wiszą powiększone do przeraźliwie niedyskretnych rozmiarów t. zw. „bryki". Są to

ładnie
kuszac
te mate
ki swo
niom
i... sie
canie s
trwalić
wiadom

Chlu
A ma
jakości
nicznej
czyną
torium
znawcó
w Poli

M

Z la
dzielnie
gazyn,
szkieł
widzim
dujący
z chem
wane w

Gdyb
odczyta
się, co
Lecz, n

Mimo
niczą t
bitniej,
z ZSR

Gdy

Mów
riach.
go z ni
dzieje.

W
ćwiczy
nie in
nam k
kładow
opisałb

„W
grupa
rzy za
wek".

I z
bym, a
zajęcia

Wyja
się stł
się do
zawart
Trzeba
wadze
stłucze

Gęst
rówkac
żarówk
właśni

A ja
łem. Z
prawdę,
działem
żarówk
wą.

A DYREKTORÓW"

a cel

obecnie
obiety.
ki ro-
odzi z

ą wie-
ybitni
junkci
dyre-
alnych
prze-
żadow-
docho-
imi 36
to, że
muszą
ateriał,
wy-
ły jak
ielkiej
ć ma-

h mo-
i wy-
pracy.
morzą-
dyrek-
r. ZA-
dobrze.
... Sa-
ozwią-
i zna-
ce ad-

z wy-
jawisko
zelni —
yt mało
którym
pach w
iast by-
ię jedy-
e trosz-
kład da
należytą
, biorac
ców, nie
i uczel-

bo Inni
czyciele,
drugich

riów

hnicum.
jasne,
j odby-
poznaw-
zupełnie
w niej
tablicy,
c jasna,

szą po-
dyskret-
". Są to

ładnie wykaligrafowane na dużych arkuszach definicje i inne zwięźle ujęte materiały naukowe. „Bryki" te dzięki swoim rozmiarom, nie służą uczniom do oszukiwania wykładowców i... siebie, lecz — przez częste zerkanie się w oczy — pomagają im utrwalić w pamięci wiele niezbędnych wiadomości.

Chlubą Technicum są laboratoria. A ma je uczelnia aż trzy: ilościowe i jakościowe, organiczne i analizy technicznej oraz fizyczne. Główną przyczyną tej chluby jest jednak laboratorium ilościowe, które według opinii znawców — wyposażone jest lepiej niż w Politechnice Śląskiej.

Magazyn — bogacz

Z laboratorium tym konkuruje dzielnie w zbieraniu pochwał — magazyn, pełen drogich chemikalii, szkieł i narzędzi. Oglądając magazyn widzimy, że duża część spośród znajdujących się w nim słojów i pudełek z chemikaljami, ma nalepki drukowane w języku rosyjskim.

Gdybym znał rosyjski, mógłbym odczytać owe napisy i zorientować się, co zawierają pudełka i słoje. Lecz, niestety, nie znam tego języka.

Mimo to jednak zrozumiałem zasadniczą treść nalepek. Mówiły one dobitniej, niż transparenty: „Przyjaźń z ZSRR, pomoc ZSRR"...

Gdy się stłucze żarówkę...

Mówiliśmy powyżej o laboratoriach. Zajrzyjmy teraz do jednego z nich i zobaczmy, co się tam dzieje.

W laboratorium fizycznym ćwiczy właśnie I semestr. Gdyby nie informacje, jakich udzielił nam kierujący ćwiczeniami wykładowca, to przebieg ćwiczeń opisałbym w ten sposób:

„W laboratorium znajduje się grupa słuchaczy i słuchaczek, którzy zajęci są tłuczeniem żarówek".

I z pewnością nie wytrzymałbym, aby nie dodać: **„Ładne mi zajęcia praktyczne!"**

Wyjaśniono mi jednak, że gdy **się stłucze żarówkę, to można się dowiedzieć, jaka była gęstość zawartego w niej powietrza.** Trzeba tylko ustalić różnicę w jej wadze przed stłuczeniem i po stłuczeniu.

Gęstość mieszczącego się w żarówkach powietrza (oczywiście w żarówkach przepalonych) badali właśnie uczniowie.

* * *

A ja nieszczęsny tego nie wiedziałem. Znałem bowiem zaledwie jedną prawdę, związaną z żarówkami: wiedziałem tylko to, że gdy się stłucze żarówkę... to trzeba sobie kupić nową.

Praktyczne zajęcia

Skoro już piszemy o ćwiczeniach laboratoryjnych, czyli tzw. zajęciach praktycznych, to trzeba dodać, że uczniowie dla uczczenia 1-majowego święta całkowicie zradiofonizowali własnymi siłami, budynek uczelni, a w pierwszej połowie bieżącego miesiąca zobowiązali się wykopać i załadować, w godzinach wolnych od nauki 1.200 m³ ziemi na terenie, gdzie dobudowana zostanie nowa część gmachu Technicum oraz ziemię tę załadować. **Zobowiązanie to zostało** wykonane w ostatnich dniach września.

* * *

Prace te — tak jak i ćwiczenia w laboratoriach — śmiało można nazwać zajęciami praktycznymi, choć jedne kształcą słuchaczy na dobrych fachowców, a drugie — na wysoce uspołecznionych obywateli.

Razem

Szczerze mówiąc, to uczniowie Technicum już są uspołecznieni. Można by na ten temat powiedzieć dosyć dużo.

A ponieważ można — to powiem (dosyć dużo).

Otóż, jak wspominaliśmy powyżej, słuchacze i słuchaczki mają swój Samorząd, który — wraz z wykładowcami, Dyrekcją, Partią i ZMP — czuwa nad postępami w nauce i wykonaniem pracy ideologiczno-politycznej. Samorząd niesie pomoc słabszym w nauce słuchaczom oraz posiada kółka: kształceniowe i imprezowe. Co miesiąc wydaje gazetkę ścienną p. t. „Głos Technicum", której na ostatnim konkursie „Trybuny Robotniczej" przyznano pierwszą nagrodę. Przewodniczącym samorządu jest tow. **KORASIŃSKI**, a opiekunem z ramienia P. O. P. — tow. **KUCHARSKI**.

Wszyscy uczniowie i uczennice czytają „Trybunę Robotniczą", a pięciuro pisze do niej. Z. M. P.-owcy natomiast prenumerują „Sztandar Młodych". A jest ich na terenie uczelni 170. Szkolna organizacja ZMP posiada sekcje: samokształceniową i artystyczną. Członkowie tej ostatniej, często wyjeżdżają w teren ze śpiewem i deklamacjami. Przewodniczącym ZMP jest tow. **WARCHOŁ**, a opiekunem z ramienia Partii, tow. **PIŚMIENNY**.

Wszyscy słuchacze należą do Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej.

Kierowniczą rolę w życiu społecznym uczelni odgrywa Podstawowa Organizacja PZPR. posiadająca 5 organizacji oddziałowych i licząca ogółem 270 członków, a w tej liczbie wielu aktywistów, nie szczędzących sił i czasu dla dobra ogółu. I sekretarzem Podstawowej Organizacji Partyjnej jest tow. **POKORA**, a II sekretarzem — przodownica w nauce i pracy społecznej, tow. **SUSKA**.

Organizacja partyjna opiekuje się, jak już wspominaliśmy, Samorządem i Związkiem Młodzieży Polskiej oraz ściśle współpracuje z Dyrekcją, nie szczędząc starań, aby dwuletni pobyt uczniów w Technicum dał im i krajowi jak największy pożytek.

Z ramienia Dyrekcji, troskę o należyty poziom słuchaczów, o wychowanie ich w duchu marksizmu-leninizmu, sprawuje dyrektor społeczno - polityczny, tow. mgr. **KAPUŚCIŃSKI**.

Wnioskując z dotychczasowych rezultatów połączonych wysiłków Partii, Dyrekcji, Samorządu i ZMP — słuchacze, po ukończeniu nauki, będą **w pełni** świadomymi budowniczymi socjalizmu.

Czołówka

A jakież są te rezultaty?

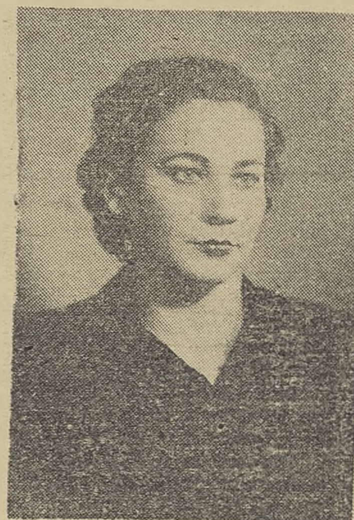
W tej chwili przypomniały mi się 74 spośród nich: 74 zaszczytne tytuły przodowników w nauce i pracy społecznej, które zdobyło 64 uczniów i 10 słuchaczek.

Przypatrzmy się nieco niektórym spośród tej dzielnej czołówki:

Oto ZMP-owiec, tow. **RZEPKA**, jeden ze zdolniejszych uczniów II-go semestru, Wydz. Organicznego. Ma 23 lata. Jest synem robotnika z huty „Gliwice". Pracować zaczął, jako robotnik niewykwalifikowany w F-ce Odczynników Chemicznych „Foch". W 1948 roku powierzono mu pracę w laboratorium, dokąd — jak mówi — bardzo go „ciągnęło". W rok później zostaje wysunięty na asystenta ruchu. Rozmawiając z nim, łatwo wyczuwa się zamiłowanie, z jakim odnosi się do swego zawodu, a dobitnym potwierdzeniem tego jest fakt, że w pracy przodował i starał się ją usprawnić. Za pomysł racjonalizatorski przyznano mu oraz dwu jego towarzyszom, premię w wys. 100.000 zł. Po ukończeniu Technicum pragnie powrócić do swej fabryki.

Oto towarzyszka **SUSKA** z II-go semestru, Wydz. Nieorganicznego. Do Technicum przyjechała z Nadodrzańskich Zakładów Przem. Organicznego „Rokita" w Brzegu Dolnym, gdzie od roku 1948 pracowała jako laborantka. Bardzo lubi chemię. Pełni zaszczytną funkcję II sekretarza POP. Jest córką kolejarza: zwrotniczego. Liczy sobie 27 lat, lecz, mimo cechującej ją powagi i zrównoważenia, wygląda młodziej, czyli tak, jak na zamieszczonym powyżej zdjęciu.

dokończenie na str. 14



Tow. Suska



Tow. Duda



Tow. Zdzieszyńska

Oto ZMP-owiec tow. DUDA (patrz zjęcie na poprzedniej stronie), studiuje na IV-tym semestrze, specjalizując się w dziedzinie nawozów sztucznych. Pracował w Mościcach, w laboratorium analitycznym przodując w młodzieżowym współzawodnictwie pracy. Ojciec jego jest portierem, pracuje także w ZPA Mościce. Gdy go pytamy, jakie ma plany na przyszłość — wspomina że Dyrekcja Technicum pragnie, aby pozostał w uczelni (rzecz jasna, że Dyrekcji nie chodzi o to, aby tow. Duda pozostał jako tzw. „wieczny student", lecz pragnie, aby nabytą wiedzą dzielił się z tymi ,którzy przyjeżdżają i będą przyjeżdżać po nią do Technicum).

Oto słuchaczka III-go semestru, Wydz. Nieorganicznego, tow. **ZDZIESZYŃSKA**, córka małorolnego chłopa. Od roku 1947 pracowała, jako laborantka. Jest sekretarzem szkolnego zarządu ZMP. Czuje szczególne zamiłowanie do nauk ścisłych. które — jak mówi — mimo, że poziom wykładów jest b. wysoki — idą jej dobrze. Po ukończeniu Technicum. pragnie, pracując, kontynuować jednocześnie naukę w jednej z wieczornych Szkół Inżynierskich NOT. Ma dużo prawdziwie młodzieńczego zapału i dopiero **20** lat. (Z trudem wywalczone zdjęcie przyszłego inżyniera-chemika, tow. Zdzieszyńskiej można obejrzeć na poprzedniej stronie).

Oto tow. FRĄCZAK, uczeń IV-go semestru, Wydz. Półproduktów i Barwników. Jest synem robotnika: woźnego. Od 1946 r. pracował, jako referent zaopatrzenia w Zakładach Chemicznych w Pabianicach. Jest aktywnym członkiem PZPR i wykłada na kursach partyjnych III stopnia, przy uczelnianej POP. Ma lat 27, czego z niewiadomych powodów nie chciał nam powiedzieć. Musieliśmy zgadywać, Zapytany przez nas, jakie ma zamiary na przyszłość — odpowiedział rozsądnie i jak przystało na zdyscyplinowanego członka Partii: „Tam pójdę pracować, gdzie mi wskaże Partia i to będę robił, czego Partia odemnie zażąda".

Oto towarzysze: Polęca, Nisenbaum, Kucharski.. i wielu, wielu innych — czołówka Technicum.

* * *

Trzeba jeszcze dodać, że wszyscy ci, którzy kończą Technicum, jako przodownicy w nauce i pracy społecznej, mogą wstępować na wyższe uczelnie (politechniki) bez egzaminu wstępnego i że przewodniczącym komisji współzawodnictwa, jest tow. **PRZYCZYNEK.**

Technicum dziś...

515 słuchaczy, studiujących obecnie w Technicum ma dostatnie, kulturalne i higieniczne warunki bytu. Mieszkają oni w internatach: żeńskim i męskim, na które została wydzielona część gmachu. Zajmowane przez nich pokoiki są miłe i czyste. W budynku, który jest całkowicie zradiofonizowany i posiada własne studio — znajduje się świetlica, biblioteki: beletrystyczne i naukowa oraz stołówka. W oddzielnym, małym budyneczku, mieści się separatka i ambulatorium, dokąd 3 razy w tygodniu przychodzi lekarz. Chorymi, którzy przebywają w izolatce (a było ich właśnie dwoje) opiekuje się pielęgniarka.

A oto niektóre plany Dyrekcji Technicum, na przyszłość. (Piszemy: niektóre, gdyż wszystkich zamierzeń— realnych — nie sposób tu wyliczyć. Powiemy więc krótko o planach, które się już realizuje).

...i jutro

A więc, przede wszystkim, do gmachu uczelni dobudowane zostanie nowe skrzydło, w którym mieścić się będzie wielka, amfiteatralna aula, sala do ćwiczeń fizycznych oraz 6 pokoi dla internatu.

Prace przy budowie już się rozpoczęły. Prowadzi je PPB9, ale tak powoli, że niektórzy wątpią, czy zostaną ukończone na czas.

Nowe skrzydło musi zostać oddane do użytku najpóźniej w lutym 1951 roku, gdyż w tym miesiącu zaczyna się nowy semestr i stan słuchaczów ma zostać wypełniony t. j. wzrosnąć do 600 osób. Obecna, tymczasowa aula już nie może pomieścić wszystkich uczniów.

To samo przedsiębiorstwo, PPB9, przerabia jedno z wielkich zabudowań, znajdujących się na dziedzińcu uczelni — na halę technologiczną, w której, po wstawieniu czekających już około 100 maszyn, uczniowie będą mogli obserwować różne procesy produkcyjne.

Także PPB9 i także bardzo pomału, przerabia dalsze z zabudowań: b. ujeżdżalnię, na wielką halę sportową.

Jesteśmy jednak pewni, że towarzysze budowlani, tak, jak pięknie dali sobie radę z dachem na b. ujeżdżalni i podnieśli go o półtora metra nie rozbierając dachówki i przynosząc przez to 1.600.000 tys. zł oszczędności,—tak samo poradzą ukończyć na czas pozostałe roboty, a szczególnie budowę skrzydła gmachu uczelni.

Do zobaczenia w lutym 1951 r., kiedy to uczniowie będą zdawać egzaminy... A wraz z nimi zda egzamin PPB9.

Oby jak najpomyślniej!

Red.

Szkolenie związkowe

w świetle narad szkoleniowych

Realizowanie zagadnień szkolenia związkowego znajduje wierne odbicie w naszych naradach szkoleniowych. Są one niejako rzutem oka wstecz, na przebytą drogę naszej pracy szkoleniowej — momentem zastanowienia się czy linia, po której idziemy jest dobra, czy nie zboczyliśmy z właściwego kierunku, omijając rzeczy istotne — jakie były przeszkody, hamujące nasze tempo i nasze wysiłki, by utrzymać się na linii wytycznej.

Z perspektywy narad szkoleniowych łatwiej ogarnąć całość naszych posunięć, ocenić wartość naszej dotychczasowej pracy i zorientować się w brakach i osiągnięciach. Padające na naradach szkoleniowych głosy krytyki i samokrytyki, uwagi, spostrzeżenia, wnioski — winny stać się punktem zwrotnym w naszej dotychczasowej pracy, jeśli była ona źle prowadzona czy po prostu ujawniła wręcz naszą opieszałość czy brak zainteresowania tej czy innej komórki związkowej.

Posłuchajmy głosów narad szkoleniowych, które w formie bezpośredniej zbliżą nas do tych spraw.

Na naradzie szkoleniowej Dolnośląskich Zakładów, przy składaniu sprawozdania z odbytego kursu dla mężów zaufania, zorganizowanego przez Oddział Wałbrzych — podkreślono całkowitą obojętność wobec przebiegu kursu ze strony terenowej PRZZ w Świdnicy, jak i członków Zarządu Oddziału, o czym świadczy fakt, że przedstawiciele tych instytucji, ani razu nie byli na kursie.

Fakt ten wynika konsekwentnie z nieudolnie prowadzonej przez b. Zarząd Oddziału Wałbrzych, akcji szkoleniowej. Jak widać z analizy sprawozdawczej nowego Zarządu — b. Zarząd brnął w zasadniczych błędach i niedociągnięciach, co podkreśla zła organizacja kursów, (Państwowa Huta Szkła, Zjednoczone Zakłady Koksochemiczne, Wytw. nr 11). Wykrywają one: brak kontroli kursów, brak instrukcji dla rad zakładowych i kierowników kursu, brak hormonogramu prac, nieinteresowanie się kwestią wykładów i wykładowców, nieodpowiedni dobór aktywu związkowego — ogólnie biorąc, brak czujności i lekceważenie odcinka szkoleniowego. Nie zdziwi to nikogo wobec faktu, że b. Zarząd Oddziału nie potrafił wybrać Rady Szkoleniowej ani przy własnym Oddziele ani przy radach zakładowych, a sprawy szkoleniowe nie były omawiane na posiedzeniach członków Zarządu, dla których wystarczała krótka sprawozdawczość kierowników kursów.

Obojętne ustosunkowanie się do przebiegu kursów stwierdzono również ze strony terenowej ORZZ. Jakkolwiek Zarząd Główny zwracał się do ORZZ, podając do wiadomości plan kursów i prosił o kontrolowanie i dopilnowanie poziomu nauki — Referat Szkoleniowy ORZZ, ani razu tej kontroli nie przeprowadził.

Odbija się to oczywiście na przebiegu kursów. Kurs przy Zjednoczonych Zakładach Koksochemicznych Wytw. Nr. 11 — z typu związkowego przeistoczył się na czysto polityczny — poziom zainteresowania b. niski. Garstka słuchaczy, kończąca kurs w Państwowej Hucie Szkła (z 42 ukończyło 14 osób) — dała wyraz niezdyscyplinowania tak ze strony Zarządu Oddziału, jak i pośrednich i bezpośrednich organizatorów.

Oczywiście, że niezależnie od tego rodzaju nastawienia wspomnianych instancji związkowych — udany był kurs w „Dalgazie", dzięki wysokiemu poziomowi i interesującej tematyce wykładów, jak również dobrze przygotowane i opracowane wykłady będą na kursie Dolnośląskich Zakładów o tematyce związkowo-politycznej.

Jasnym jest jednak, że, jeśli nieegzaminowany i niezatwierdzany wykładowca, jak to miało miejsce ze strony Oddziału Wałbrzych, „na szczęście" okaże się trafnym w wyborze — jest to dziełem jedynie przypadku, a nie tych, których dopilnowanie tych spraw obowiązuje.

Z przeglądu tegorocznych kursów na naradzie szkoleniowej Oddziału Jelenia Góra — widzimy znaczną poprawę w stosunku do kursów, zorganizowanych w roku ubiegłym przez b. Zarząd Oddziału, które nie dały pozytywnego wyniku, głównie z braku instrukcji i właściwego zainteresowania ze strony władz związkowych. Tegoroczne kursy wykazują staranniejsze podejście do spraw szkoleniowych. Podkreślić należy pewne szczegóły po linii usprawnienia akcji szkoleniowej.

W Janowickiej Fabryce Papieru, w wyniku przeprowadzania, przez kierownika kursu i komisję szkoleniową, osobistych rozmów ze słuchaczami, wyjaśniającymi im ważność zagadnień, omawianych na kursie — podniosła się frekwencja z 60 do 85%. Korzystne były również dla słuchaczy repetycje, przeprowadzane na skutek zapytań zainteresowanych i wymiany zdań.

Do ważniejszych wniosków z narady szkoleniowej, należy: przywiązywanie większej wagi do strony technicznej kursu. Na sali wykładowej winny znajdować sie stoły, tablice, mapy, wykresy, a słuchacze muszą być zaopatrywani w materiały piśmienne. Braki pod tym względem dały się niejednokrotnie odczuć (Janowicka Fabryka Papieru).

Drugi wniosek — to rekrutowanie wykładowców od zewnątrz, z Zarządu Oddziału względnie z innych zakładów pracy, co wzbudza większe zainteresowanie. Poza tym — dla ułatwienia pracy wykładowców i słuchaczy — wykazy Planu 6-letniego winny być opracowane centralnie.

Do dalszych spostrzeżeń z Jeleniogórskiej narady szkoleniowej, należą błędy już spotykane tj. brak zainteresowania komórek nadrzędnych, tym razem dyrekcji i Podstawowej Organizacji Partyjnej (Huta Szkła Technicznego, Raszycka Fabryka Papieru). Zdarzają się wypadki, że dyrekcja nie interesuje się kursem do tego stopnia, że nie wie nawet o istnieniu kursu.

Jakie wyniki organizacyjne w akcji szkoleniowej daje współpraca dyrekcji, Podstawowej Organizacji Partyjnej i rady zakładowej — skreśla na przykładzie narada szkoleniowa Oddziału Kraków. Efekt tego rodzaju współpracy dały dobrze zorganizowane i dobrze prowadzone, o 100-procentowej frekwencji — kursy w „Sempericie".

Przyczyną słabej organizacji innych kursów na terenie Oddziału Kraków — to zły styl pracy referentów szkoleniowych i rad zakładowych. Dwa główne niedociągnięcia stąd wynikłe — to słaba frekwencja na kursach i brak wykładowców.

Przyczyną niedostatecznej frekwencji była słaba żywotność komisji szkoleniowej (F-ka Kopert), brak wykładowców, nieregularne ich uczęszczanie na wykłady, nieumiejętność zainteresowania słuchaczy itp.

Dobre rozwiązanie kwestii wykładowców wymaga przede wszystkim odpowiedniego doboru kandydatów, przeszkolenia ich, ujęcia w ewidencję, zatwierdzenia przez Zarząd Okręgu i wciągnięcia do koła wykładowców przy ORZZ.

Na uwagę zasługuje wniosek typowania kandydatów na wykładowców spośród przodowników pracy i racjonalizatorów, co znalazłoby zastosowanie zwłaszcza w szkoleniu fachowym. Sprawa ta winna być dobrze rozpracowana przez nasze rady zakładowe.

Frekwencja, jak i powodzenie kursów zależna jest w dużym stopniu od doboru kierowników kursu. W zakres wysuniętych potrzeb kursu wchodzi również opracowanie skryptów, które po zatwierdzeniu przez CRZZ, służyłyby słuchaczom do pogłębiania wiadomości zdobytych na kursie.

Głosy, padające w wyżej opisanych naradach szkoleniowych, nie wyczerpują oczywiście oceny krytycznej. Charakterystyczne momenty są tylko uchwyceniem węzłowych problemów, które pomogą nam ulepszyć pracę na odcinku szkolenia kadr.

Jakkolwiek błędy w wyniku złej współpracy i kontroli dają się poważnie odczuć — dużo oręża i mocy w ich zwalczaniu dało nam IV Plenum KC PZPR i CRZZ. Plan sporządzony według wytycznych IV-go Plenum, da nam rękojmię dobrej pracy na odcinku szkoleniowym — a jeśli za drogowskaz w codziennej działalności szkoleniowej przyjmiemy konieczność pogłębiania idei marksistowsko-leninowskiej i uświadomienie pracowników społecznych i załogi fabrycznej — nasza praca szkoleniowa obierze dobry kierunek i spełni zadania, które nakłada na nas realizacja Planu 6-letniego.

Red.

Samochwalcom

Spotkasz go w domu czy na ulicy,
W kinie, w tramwaju, nawet w świetlicy
Takiego typka, który, niestety
Bez przerwy chwali swoje zalety.

On tamto zrobił, to opracował,
Tutaj doradził, tam referował
I gdybyś dłużej z takim obcował
Rzekłbyś — że całą Polskę zbudował.

A tyś nic nie wart — tyś przy nim zero
Żyjesz ze zalet i pracy jego.
A ja te typki oceniam różnie:
Głośne jak trąby, choć wewnątrz próżne.

Michał Flisak

Plan Sześcioletni i ja

Interesując się zagadnieniami Planu 6-letniego w przemyśle chemicznym, postanowiłem przestudiować wszystkie dostępne publikacje na ten temat. Przeczytałem więc „Nowe Drogi", Uchwałę Sejmu Ustawodawczego, wiele broszur i cały szereg innych materiałów. W czasie studiowania robiłem notatki i zestawienia, po uporządkowaniu których, miałem w formie skondensowanej, obraz wszystkich zamierzeń Planu i wszystkich jego planowanych osiągnięć.

Byłem zaskoczony i oszołomiony. Cyfry Planu wydały mi się za wielkie, zamierzenia nieosiągalne i nieprawdopodobne. Rozdzieliłem cyfry na ilość ludności w Polsce, rozkładałem na każdego robotnika, dzieliłem i mnożyłem, porównywałem z własną wydajnością, ze swoimi siłami i możliwościami. Zacząłem wątpić. Z przerażeniem myślałem, że oto kończy się pierwszy rok Planu 6-letniego, a te cyfry takie wielkie, przykute do papieru broszur, straszą swoim ogromem. Kilka dni chodziłem przygnębiony, zdawało mi się, że zrobiono mi krzywdę, że się na czymś bardzo zawiodłem.

A oto, czytając prasę, natrafiłem na artykuł, omawiający Uchwałę rządu ZSRR o budowie nowych elektrowni pod Kujbyszewem i Stalingradem, a za kilka dni, artykuł o budowie kanału i projektach nawadniania obszarów nadkaspijskich i nadwołżańskich. Uchwała rządu ZSRR wprowadza w życie stalinowski plan przeobrażenia przyrody. Plan ten wyraża się w tysiącach kilometrów kanałów, w ogromnych tamach wodnych i sztucznych jeziorach, których rozmiary dobitnie określają nazwy „Morze Kujbyszewskie", „Morze Syberyjskie". Plan przewiduje pokrycie 14 mil. ha stepów i pustyni, gęstą siecią kanałów i leśnych pasów ochronnych, zamieniając je na uprawne pola i kwitnące sady, dające plony dwa razy w roku. Plan przewiduje budowę hydroelektrowni-gigantów, dających 20 milionów KWh rocznie t. zn. więcej, niż da cała nasza energetyka pod koniec Planu 6-letniego, elektryfikację ogromnych terenów i kolejnictwa, budowę nowych dróg żelaznych i bitych, zmianę kierunku biegu rzek, okiełznanie ich i wprzęgnięcie do pracy dla człowieka. Czytając, widziałem bezkres rozpalonej słońcem pustyni, dzikość, siłę i grozę leniwie kłębiących się rzek syberyjskich, widziałem, jak na ich brzegu staje człowiek i wypowiada im walkę, widziałem tę walkę z żywiołem i widziałem zwycięstwo.

Czyż może być coś wspanialszego, coś bardziej twórczego, jak praca dla dobra całego narodu i dobra przyszłych pokoleń? Czy może coś dać człowiekowi więcej radości i szczęścia, jak widok swego własnego zwycięstwa, zdobytego w trudzie, w pracy i ciężkiej walce? Czy jest coś ważniejszego od szczęścia milionów ludzi, ich beztroskiego życia w pokoju i dobrobycie? Siłę tę i szczęście daje socjalizm i on realizuje to, co zda się być utopią.

Przypomniały mi się słowa tow. Bieruta, wypowiedziane na V Plenum K. C. P. Z. P. R. Tak! Plan 6-letni to nie suche cyfry — to program gospodarczy, ideologiczny, polityczny, społeczno-ustrojowy — to jest żywy, świadomy, budujący swą przyszłość człowiek, dla którego drogowskazem jest marksizm-leninizm, a którego do boju o przyszłość prowadzi partia.

Wykonamy Plan 6-letni, bo w nas tkwi siła równa nie sile mięśni, lecz sile zapału, sile socjalistycznej, rewolucyjnej woli tworzenia budowy szczęścia, dobrobytu i pokoju.

Teraz przemówiły do mnie, dotychczas milczące, a co dzień mijane, budujące się drogi i mosty, połyskujące świeżą farbą słupy wysokiego napięcia, skrzące się w słońcu czerwienią, cegły nowych bloków i hal fabrycznych i wijące się wstęgą na tle zielonych pól, rowy olbrzymich gazociągów.

Przecież to Plan 6-letni, to są przeze mnie wyczytane cyfry, to jest ich realizacja.

Uświadomiłem sobie swą ślepotę i odczułem własną winę. To ja byłem winien, że podczas, gdy rosną nowe domy, miasta, podczas, gdy cały naród we wspólnym wysiłku buduje fabryki, drogi, mosty — ja nie umiałem ocenić tej pracy, a choć pracowałem, nie potrafiłem nadać jej właściwego tętna i wynieść do godności społecznego czynu.

Teraz znalazłem swą drogę, a czas stracony nadrobię — zrozumiałem dlaczego o Plan trzeba walczyć.

„Zwycięstwo nigdy nie przychodzi samo" — to słowa naszego genialnego nauczyciela, J. Stalina — jakie proste i słuszne.

Staję więc do szeregu walczących o Plan 6-letni. *Z. N.*

NOWA STRUKTURA PRACY
kulturalno-oświatowej w związkach zawodowych

Mimo dużych osiągnięć w dotychczasowej pracy kulturalno - oświatowej naszych świetlic związkowych, nie trudno jest dostrzec, że praca ta ma również wiele braków, niedociągnięć i błędów. Błędy te wynikły w dużej mierze na skutek niewłaściwego ustawiania i złej struktury jaka dotychczas obowiązywała w pracy kulturalno - oświatowej związków zawodowych. Cała praca naszych świetlic i domów kultury, kierowana i oparta na starym, skostniałym formalizmie, zeszła w ślepe uliczki, z których trudno było jej się wydostać. Impas ten byłby dalej trwał, ze szkodą oczywiście dla naszych świetlic, gdyby nie fakt udania się z wizytą do radzieckich związków zawodowych naszej związkowej ekipy kulturalno-oświatowej, z tow. Ćwikiem na czele, wiceprzewodniczącym CRZZ i tow. Józefem Grzybem, kierownikiem Wydziału Kulturalno - Oświatowego CRZZ. Delegacja nasza szybko zorientowała się i przekonała, na podstawie obserwacji pracy kulturalno-oświatowej w Związku Radzieckim, że najwyższy czas nadszedł, by przeprowadzić u nas dalekowidzącą reformę prac kulturalno-oświatowych.

Jednym z poważniejszych braków w dotychczasowej naszej pracy, to słabe upolitycznienie całokształtu prac większości naszych świetlic. Praca ta, kierowana przez słabo przygotowany aktyw kulturalno - oświatowy i kierowników świetlic, poszła po najmniejszej linii oporu i rozbudowaną została mocno w kierunku prac artystycznych, z zaniedbaniem akcji oświatowych i propagandowych.

Nasze zespoły artystyczne pracowały po większej części w oderwaniu od życia zakładów pracy, od zagadnień produkcyjnych, a tym samym nie brały czynnego udziału w propagandzie olbrzymich zadań produkcyjnych Planu 6-letniego. Świetlice żyły własnymi zagadnieniami, nie wnikając w to, co dzieje się na zakładzie pracy, czym żyje załoga, jakie trudności i problemy ma do rozwiązania. Zespoły artystyczne naszych świetlic grały, tańczyły i śpiewały wyłącznie dla samej sztuki. W urządzanych wieczorach świetlicowych, rzadko kiedy wiązały się ich poszczególne elementy z propagandą zagadnień produkcyjnych.

Wreszcie jednym z główniejszych błędów dotychczasowej naszej pracy — to zbyt wąski strumień oddziaływania kulturalno - oświatowego i wychowawczego na załogę zakładu pracy, którym objęta była tylko niewielka liczba pracowników oraz członków ich rodzin, podczas gdy większość załogi była poza zasięgiem tego oddziaływania, gdyż do świetlicy nie przychodziła, a ludźmi tymi nikt się nie zainteresował.

Brak odpowiednio przeszkolonych kadr kulturalno - oświatowych, przy dużej ich płynności — to jeden z dalszych błędów i niedomagań.

A teraz przyjrzyjmy się pracy rad zakładowych, po linii kulturalno - oświatowej. Rada Zakładowa, obarczona setkami różnych spraw, całą odpowiedzialność za prace kulturalno - oświatowe przelała na Komisję Kulturalno-Oświatową. Członkami tych komisji, byli najczęściej ludzie obarczeni już dużą ilością prac społecznych, nie mogli więc wywiązać się należycie z powierzonego im zadania. Idąc więc po linii najmniejszego oporu, Komisja Kulturalno - Oświatowa, z kolei całą odpowiedzialność przelała na kierownika świetlicy. Ten zaś, zdany najczęściej na łaskę losu i własną pomysłowość, przy niedostatecznym przygotowaniu do wielkich i trudnych zagadnień kulturalno - oświatowych, ciągnął jednoosobowo całą sprawę, popełniając różnego rodzaju błędy.

Jednym z dalszych, również ważnym błędem była sprawa placówek kulturalno - oświatowych. Każdą z nich nazywano świetlicą lub pretensjonalnie i niewłaściwie, domami kultury, obojętnie czy składała się ona z kilku czy jednej małej sali, czy dany zakład pracy liczył kilkudziesięciu czy kilka tysięcy pracowników. Przy zestawieniach i sprawozdaniach wprowadzało to w błąd niejednego i nie pozwalało na należyte planowanie odgórne.

Do tych wszystkich niedomagań, błędów i trudności, należałoby jeszcze dorzucić stosunek dyrekcji zakładów pracy do zagadnień kulturalno - oświatowych.

Lustrując nasze świetlice, spotykaliśmy dość często, o ile nie wrogi to wręcz obojętny stosunek dyrekcji do świetlicy. Nie do rzadkości należały wypadki, że dyrektorzy administracyjni zabierali lokale świetlicy na inne potrzeby, a samą świetlicę przenosili do jednego pokoju lub sali teatralnej. W tym wypadku mamy oczywiście do czynienia z osobami, które absolutnie nie zdają sobie sprawy z ważności i roli, jaką ma akcja propagandowa i kulturalno - oświatowa na zakładzie pracy.

Bylibyśmy jednak niesprawiedliwi, gdyby nie wspomnieć o sporej ilości zakładów pracy, których dyrekcje mocno interesują się swoimi świetlicami — żyją tymi zagadnieniami i roztaczają należytą opiekę. Sprawdzianem tego, jest należycie postawiona praca kulturalno - oświatowa w tych właśnie świetlicach.

Analiza dalsza dotychczasowej pracy kulturalno - oświatowej, wykryłaby dużo jeszcze błędów i niedociągnięć. Obecnie jednak zajmiemy się rozpatrzeniem: jak powinna wyglądać praca kulturalno - oświatowa po wprowadzeniu nowej struktury.

Nowa struktura, oparta w znacznym stopniu na doświadczeniach radzieckich związków zawodowych, zdąża do usunięcia tych wszystkich błędów i niedomagań, o których mówiliśmy powyżej.





Ogólnopolska wystawa plastyków Z. Z. P. P. Chemicznego

Głównym i rewolucyjnym posunięciem nowej struktury jest wprowadzenie organizatorów pracy kulturalno - oświatowej w grupach związkowych oraz objęcie oddziaływaniem kulturalno-oświatowym i wychowawczym wszystkich pracowników zatrudnionych na danym zakładzie pracy.

Nowa struktura wprowadza klasyfikację wszystkich świetlic i dzieli je na trzy typy (grupy):

Przeciętnym typem świetlicy zakładu pracy, liczącego powyżej 200 do 1.000 pracowników, gdzie w myśl umowy zbiorowej winien być etatowy kierownik świetlicy, będzie placówka kulturalno - oświatowa, pod nazwą świetlica zakładowa. Lokal takiej świetlicy musi znajdować się bezwzględnie poza zakładem pracy i mieć nieskrępowany dostęp dla wszystkich pracowników oraz dla członków ich rodzin i dla innych osób, chcących pracować w tej świetlicy. Świetlica zakładowa musi mieć pomieszczenie, składające się z jednej większej sali na 200 osób oraz trzech lub czterech innych pokoi, przeznaczonych na bibliotekę i czytelnię jak również na pracę kół samokształcenia i zespołów artystycznych.

Świetlice zakładowe prowadzą zasadniczo wszystkie formy prac kulturalno - oświatowych i artystycznych.

Wyższym typem od świetlicy zakładowej, jest tak zwany klub fabryczny. Organizują go zakłady pracy, zatrudniające powyżej 1.000 pracowników.

Klub zasadniczo musi odpowiadać tym samym warunkom, co świetlica zakładowa, z tą jednak różnicą, że lokal klubu winien się składać z sali widowiskowej, mogącej pomieścić kilkaset osób oraz conajmniej 5 dużych izb, w tym odpowiednią salę na czytelnię. Zakres prac klubu będzie oczywiście dużo większy, niż w świetlicy zakładowej a także i poziom zespołów artystycznych musi być dobry. W klubie winno funkcjonować stałe kino oraz stały, dobry zespół teatralny. Poza tym, winna być odpowiednio wyposażona sala współzawodnictwa i racjonalizatorstwa. Klub fabryczny musi prowadzić pracę wśród dzieci, roztaczając nad nimi stałą opiekę pedagogiczną.

Trzecim typem pracy świetlicowej będzie t. zw. świetlica oddziałowa. Prowadzić ją będą wszystkie zakłady pracy, liczące poniżej 200 pracowników, tam, gdzie nie będzie kierownika świetlicy — poprzez dobrze uaktywnioną komisję kulturalno - oświatową. Lokal komisji ma się składać z jednego lub dwóch pokoi, wyposażonych w wymienny komplet biblioteczny, odnawiany w miarę potrzeb oraz aparat radiowy i stolik do gier (szachy, warcaby i inne).

Świetlica oddziałowa prowadzi gazetkę ścienną, propagandę poglądową zagadnień produkcyjnych, pogadanki aktualno - polityczne i inne formy pracy kulturalno - oświatowej, w zależności od miejscowych warunków. Każdy większy zakład pracy, któ ry prowadzi klub fabryczny, znajdujący się obowiązkowo poza zakładem pracy, powinien uruchamiać wewnątrz zakładu jedną lub kilka świetlic oddziałowych, w zależności od rozmieszczenia oddziałów produkcyjnych danego zakładu pracy.

Domy kultury w poszczególnych branżach nie będą prowadzone. Będą je natomiast prowadzić Okręgowe Rady Związków Zawodowych, o charakterze międzybranżowym. Wojewódzkie i Powiatowe Domy Kultury różnić się będą od klubów fabrycznych tym, że niezależnie od prowadzonych przez nie wszystkich form pracy kulturalno - oświatowych, prowadzić one będą poradnie metodyczno - instrukcyjne, z któ rych korzystać mogą wszystkie świetlice i kluby fabryczne. Wprowadzając taką klasyfikację i podział świetlic, unikniemy błędów w planowaniu pracy. Pozwoli nam to dokładnie zorientować się w naszych możliwościach i, co za tym idzie, w odpowiednim rozprowadzaniu dotacji.

Nowa struktura stawia komisji kulturalno - oświatowej inne zadania, niż przed tym. Obecnie komisja kulturalno - oświatowa nie jest pośrednikiem między radą zakładową, a świetlicą, ale równorzędną z zarządem świetlicy. Kieruje ona pracą kulturalno-oświatową bezpośrednio na zakładach pracy. Przewodniczącym komisji kult. - oświatowej jest jeden z radców zakładowych, który zajmuje się tylko tymi sprawami.

Słaba działalność, a często i bezradność dawnych komisji kulturalno - oświatowych była spowodowana brakiem ścisłego powiązania z grupami związkowymi. Obecnie lukę tę wypełniają organizatorzy pracy kulturalno - oświatowej, powołani w każdej grupie związkowej w głosowaniu jawnym. Organizatorzy pracują w swojej grupie związkowej pod kierunkiem komisji kulturalno - oświatowych. Znając dobrze swoją grupę kulturalni organizatorzy będą:

1. Organizować grupowe uczęszczanie do teatru i kina, na odczyty, koncerty itp.
2. Dyżurować kolejno w świetlicy oddziałowej.
3. Współdziałać z biblioteką w organizowaniu czytelnictwa w grupie.
4. Prowadzić kolportaż prasy związkowej.
5. Organizować aktualną informację polityczną i pogadanki o tematyce związkowej i głośne czytanie prasy.
6. Organizować korespondentów do gazetek ściennych.

O ile komisja kulturalno - oświatowa kieruje pracą masowo-polityczną i kulturalno - oświatową w zakładzie pracy — to zarząd klubu względnie świetlicy kieruje całokształtem pracy świetlicy lub klubu, obejmując nią pracowników zakładu po pracy oraz członków ich rodzin.

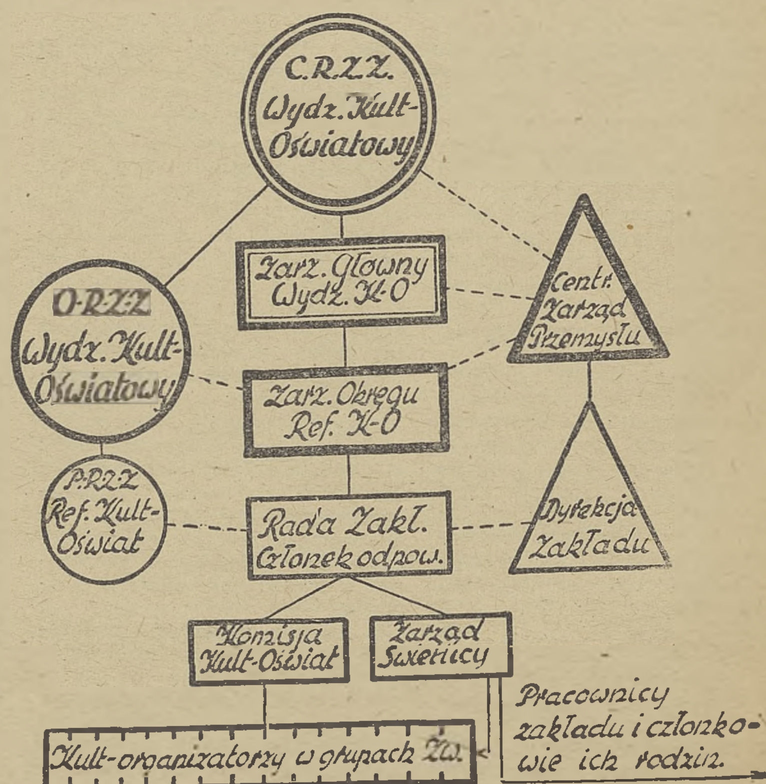
Dokładne wyjaśnienie i szczegóły odnośnie nowej struktury, znajdą czytelnicy w obowiązujących instrukcjach, wydanych przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Załączony poniżej rysunek schematyczny nowej struktury — dokładnie i obrazowo zorientuje każdego, jak obecnie powiązana jest praca kulturalno - oświatowa i kto za nią odpowiada.

Wprowadzając nową strukturę do pracy kulturalno - oświatowej w związkach zawodowych, musimy pamiętać, że samo jej wprowadzenie w sposób mechaniczny nie wystarcza i niewiele by zmieniło i usunęło stare błędy. Równocześnie z wprowadzeniem nowej struktury, musimy mocno uaktywniać poszczególne jej elementy. Zarówno Komisje kulturalno - oświatowe, jak i organizatorzy pracy kult. - oświatowej w grupach związkowych, muszą być dokładnie poinstruowani, jakie obowiązki na nich ciążą, a tym samym, jak usunąć stare błędy i niedomagania

Wszystkie te prace muszą być mocno powiązane z zagadnieniami produkcyjnymi wielkiego naszego dzieła budowy podstaw socjalizmu w Polsce — Planu Sześcioletniego.

Masłowski S.



Rejonowa Narada Aktywu Kulturalno-Oświatowego ZZPPCh.

Zgodnie z poleceniem i uchwałami ogólnokrajowej konferencji kulturalno - oświatowej, odbytej w sierpniu 1950 roku w Centralnej Radzie Związków Zawodowych w Warszawie — Wydział Kulturalno - Oświatowy Zarządu Głównego Pracowników Przemysłu Chemicznego w Sosnowcu, zorganizował i przeprowadził w m-cu październiku i listopadzie br. rejonowe narady aktywu kulturalno - oświatowego w pięciu punktach Polski, a mianowicie: w Chorzowie. Włocławku, Łodzi, Wrocławiu i Krakowie.

W naradach wzięli udział wszyscy kierownicy świetlic, przewodniczący komisji kulturalno-oświatowych zarz. Okręgów i Oddziałów oraz członkowie prezydiów zarządów Okręgów odpowiedzialni za pracę kulturalno - oświatową. Razem w konferencjach tych było obecnych 560 osób. Tematem konferencji było powiązanie zagadnień produkcyjnych Planu 6-letniego z całokształtem prac kulturalno - oświatowych oraz wprowadzenie nowej struktury w pracy k. o. związków zawodowych.

Podstawowe referaty na temat „Prace kulturalno - oświatowe Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego w walce o realizację Planu 6-letniego" oraz „Nowa struktura pracy kulturalno - oświatowej" wygłaszali: przewodniczący Zarządu Głównego ZZPPCh. tow. Dropalla, członkowie prezydium: tow. Wspaniała i tow. Zalejski oraz kierownik wydziału K. O. tow. Masłowski.

Po referatach odbyły się pokazy praktyczne, jak powinna wyglądać propaganda zagadnień produkcyjnych w powiązaniu z różnymi formami pracy kulturalno-oświatowej. W pokazach praktycznych zademonstrowano również przykładową audycję Polskiego Radia w Katowicach. W pierwszym dniu konferencji, uczestnicy narady obecni byli na pokazach artystycznych w wykonaniu zespołów świetlicowych.

Następne dni konferencji przeznaczone były na dyskusje, związane z problemami poruszanymi w obu referatach. Ogółem w dyskusjach brało udział 87 osób. Dyskusje wykazały, że uczestnicy narady dokładnie zorientowali się, jakie obowiązki ciążą na aktywie kulturalno - oświatowym, by włączyć się w całość zagadnień produkcyjnych Planu 6-letniego. Uczestnicy konferencji omawiali również trudności na jakie natrafią przy wprowadzeniu nowej struktury, szczególnie, gdy chodzi o pełne uaktywnienie komisji k. o. i organizatorów pracy kulturalno - oświatowej w grupach związkowych. Dyskutanci wypowiedzieli się za seminaryjnym przeszkoleniem członków komisji k. o. oraz organizatorów k. o. Mówiąc o trudnościach w pracy kulturalno-oświatowej kierowników świetlic poruszono dość częste wypadki braku współpracy lub złego ustosunkowania się dyrekcji zakładu pracy do akcji kulturalno - oświatowej przez niedopilnowanie-przeprowadzenia remontów budynków, przeznaczonych na świetlice lub też lekceważenie i niedocenianie znaczenia akcji kulturalno - oświatowej w wychowaniu nowego człowieka.

Z wielkim uznaniem podkreślali dyskutanci zreformowanie systemu pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych, wprowadzenie na zakłady pracy szeroko pojętej akcji propagandy poglądowej oraz pracę radiowęzła fabrycznego, który może spełniać dużą rolę w akcji wychowawczej załogi zakładów pracy.

Sporo miejsca w dyskusji poświęcono sprawie bibliotek, ich zaopatrzeniu oraz zagadnieniu czytelnictwa. Stwierdzono przy tym, że zestawy bibliograficzne książek popularno - naukowych i technicznych są niewystarczające — zapotrzebowanie w terenie jest dużo większe.

Na konferencji w Chorzowie, urządzona była wystawa prac amatorów plastyków naszego Związku. **Na wyróżnienie zasługują prace ob. Ratuszyńskiego i Bełdowskiego (obrazy olejne) oraz rzeźbiarza - plastyka tow. Neldnera, instruktora kulturalno-oświatowego Zarządu Głównego.**

Niezależnie od tej wystawy, odbyła się również wystawa pokazowa racjonalizatorów i wynalazców, pracowników Zakładów Azotowych w Chorzowie, zaopatrzona w oryginalne eksponaty.

Na zakończenie powzięto uchwały i rezolucje.

M. S.



Prezydium Rejonowej narady kult. - oświatowej w Z. P. A. w Chorzowie



Zebrani z zainteresowaniem słuchają dyskusji

ZARZĄD GŁÓWNY WOLNYCH NIEMIECKICH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Do Z. Z. P. P. Ch.

Drodzy Towarzysze!

Zarząd Główny Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych przesyła Wam, w imieniu delegatów III Kongresu i tym samym w imieniu swych 5-ciu milionów członków, najserdeczniejsze podziękowania za Wasze życzenia owocnych obrad, skierowane do Kongresu.

Przedstawiciele Wasi, którzy brali udział w Kongresie, mogli na miejscu wyrobić sobie zdanie o pracy, wykonanej przez nas dotychczas, jako też zorientować się w perspektywach przyszłej pracy związków zawodowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Ich wrażenia z Kongresu ujęte w sprawozdaniu, dadzą nam przegląd naszej działalności.

Mamy nadzieję, że Wasi delegaci przekonali się w czasie naszego Kongresu, że:

związki zawodowe Niemieckiej Republiki Demokratycznej są zdecydowane walczyć u boku Związku Radzieckiego o zabezpieczenie pokoju;

związki zawodowe Niemieckiej Republiki Demokratycznej uznają granicę Odry i Nysy za granicę pokoju i gotowe są uczynić wszystko dla jej utrzymania.

Przed związkami zawodowymi N. R. D. stoją, w ramach wykonania planu 5-cio letniego, ważne zadania. Kongres wykazał także, że robotnicy śmiało i z rozmachem podchodzą do zadań, które stawia przed nimi plan 5-cio letni, wiedząc, że tylko tą drogą dojdą do dobrobytu.

Związki zawodowe widzą w stworzeniu zjednoczonych demokratycznych Niemiec jedno ze swych najdonioślejszych zadań dla zabezpieczenia pokoju i powzięto już odpowiednie uchwały dla osiągnięcia tego celu.

Dziękując Wam raz jeszcze za Wasze życzenia, prosimy Was o przekazanie naszych pozdrowień Waszym delegatom i zapewniamy Was, że teraz ze wzmożoną siłą przystąpimy do pogłębienia i wzmocnienia ducha internacjonalizmu i międzynarodowej solidarności pośród mas niemieckiego narodu.

Nie mogąc, niestety, odpowiedzieć na tysiące życzeń, prosimy Was, abyście oddali Waszym Towarzyszom nasze podziękowanie.

F. D. G. B. Zarząd Główny
(H. Warncke)

Nasi korespondenci donoszą...

BOP w „Stomilu"

Korespondent z Poznania tow Karaśkiewicz pisze:

Jednym z ważnych odcinków pracy Zakładów „Stomil" jest referat Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy. Doświadczenia budownictwa socjalistycznego wykazały, że walka o produkcję nie powinna wyprzedzać ani pozostawać w tyle za walką o stworzenie robotnikom odpowiednich warunków pracy. W zakładach „Stomil" polepszenie warunków bezpieczeństwa i ochrony pracy, jest zagadnieniem pierwszorzędnej wagi ze względu na powietrze, przesycone oparami szkodliwymi dla zdrowia. Poza tym, stare, niskie budynki fabryczne, pozbawione są po części zasadniczych urządzeń higienicznych. Jest to, niestety, powszechna w przemyśle pozostałość rządów kapitalistycznych, nie troszczących się o zdrowie pracowników.

W tym stanie rzeczy, zadanie referatu BOP na odcinku poprawienia zdrowotnych warunków pracowników zakładu, jest bardzo ważne. Należyte zabezpieczenie maszyn i urządzeń, eliminuje już całkowicie niebezpieczeństwo, grożących życiu wypadków. Bogato wyposażone ambulatorium fabryczne, z fachową obsługą, pod kierownictwem dr. Twardosza czynne w dzień i w nocy, czuwa nad zdrowiem pracowników. **Zaopatrzenie załogi w sprzęt ochronny, jak ubrania, obuwie, fartuchy, rękawice, czapki, chustki, maski pyłochłonne itp. na sumę 4.138.000 złotych w roku bieżącym — suma 6 milionów złotych wydana na mleko dla pracowników, jako środek przeciwdziałający szkodliwości dla zdrowia — wykonanie urządzeń wyciągowych (wentylacja) pary, benzyny, pyłu przy walcarkach oraz gazów przy wulkanizacji gumy — wszystko to świadczy o troskliwej opiece, jaką się otacza pracowników.**

Kto się zaopiekuje Fabryką Lakierów w Krakowie?

Nasz korespondent z Krakowa, tow. Skorupski, pisze:

Krakowska Fabryka Lakierów Nr. 9, jest jednym z zakładów pracy, jakie budowali przed wojną kapitaliści. Ciasna, mała, źle urządzona, słowem zbudowana tak, by jedynie był dochód — o warunki pracy dla załogi nie martwiono się. Mimo tych warunków, załoga, biorąc czynny udział we współzawodnictwie pracy, wykonała Plan 3-letni przed terminem, na dzień 29. IX 1949 r.

Zdawałoby się, że gruntowna zmiana stosunków — przyniesie zmiany na zakładzie, że ktoś zatroszczy się o to, by postawić zakład na odpowiedniejszym poziomie. Niestety. Ogromne podwyższenie planów, bo prawie o 160 proc. przy jednej trójwalcowej maszynie na zakładzie, spowodowało większy napływ surowców, no i większą ilość towarów gotowych.

Tymczasem brakuje zupełnie magazynów.

Kontrola przeprowadzona przez organa związkowe, partyjne, straż pożarną, stwierdziła, że obok kuchni lakierniczej, zbudowanej prymitywnie, leży spokojnie węgiel, beczki z benzyną, olejem lnianym itp. Jedna iskierka z kuchni lakierniczej, zamieni zakład pracy i pobliskie sąsiedztwo w kupę gruzów. Z powodu ciasnoty wynikłej z nagromadzenia artykułów, auto stoi w polu, bo garaż zamieniono na magazyn — szat ni nie ma. Kuchnia lakiernicza, w której gotuje się chemikalia, zawierające trucizny, silnie atakujące płuca, ma tylko jeden wentylator, który zupełnie nie spełnia swego zadania, tak, że robotnicy pracują w silnie trujących oparach.

Kilkakrotnie załoga apelowała do Zjednoczonych Zakładów o usunięcie tych rażących braków w bezpieczeństwie oraz prosiła o wentylatory umożliwiające znośną pracę. Zwracano uwagę na to, że teren koło fabryki jest, można ją poszerzyć, zrobić magazyny, by usunąć grożące obecnie niebezpieczeństwo. Pożar bowiem może powstać nie tylko od iskry, ale i od krótkiego spięcia, gdyż przeciążona sieć elektryczna stale szwankuje. Prosiła wreszcie o ustalenie norm na rozlewni, tak łatwych do uchwycenia, o ustalenie premii dla transportowców, premii za oszczędność.

Związek Zawodowy w Krakowie, w porozumieniu z Zarządem Głównym zwołał konferencję w Zjednoczeniu Farb. Radzono kilka godzin, obiecano ustalić normy, wyliczyć premie, ustalić premie transportowcom, ale o magazynach nikt nie chciał słyszeć, o poszerzeniu fabryki też nie, bo, rzekomo, idzie do likwidacji.

No i wentylatorów też nie ma.

Upłynęło już kilka miesięcy od obietnic. Jak dotychczas — nic nie jest załatwione.

A załoga męczy się nadal w trujących wyziewach, nie może doczekać się norm, aż znudzona, rzuca pracę i odchodzi.

Pytamy — jak będzie wyglądał Plan 6-letni na tym zakładzie?

Po co zwoływano konferencję? Zdaje się po to, by stracić czas, pogadać, obiecać i w praktyce nie zrobić nic.

Opieka nad przodownikami pracy

Wyrazem pieczołowitej opieki, jaką związki zawodowe otaczają przodowników pracy, jest awansowanie w roku bież. wielu przodowników pracy Zakładów „Stomil" na wyższe stanowiska. Poza tym Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy, za wkład we współzawodnictwo, a tym samym podniesienie wydajności pracy i przyczynienie się do przyspieszenia realizacji Planu 6-letniego — przyznał nagrody pieniężne dwóm przodownikom pracy i opłacił ich pobyt na wczasach, spędzonych w Czechosłowacji. 35 nowych mieszkań, przyznanych przodownikom pracy i racjonalizatorom oraz wysoko kwilifikowanym pracownikom Zakładu, jak również uzupełnienie potrzebnym sprzętem meblowym mieszkań robotników, tam, gdzie tego zaszła potrzeba — to dowody, jaką troską otacza się zasłużonych pracowników. **Zakłady „Stomil" posiadają 18 wybitnych, zasłużonych przodowników pracy, w tym 6 kobiet i 4 młodzieżowców. Na czoło ich wysunął się tow. Stefan Bartkowiak, odznaczony srebrnym krzyżem zasługi.**

Wzorcowy gabinet BOP.

Tow. Olkiewicz z Grudziądza pisze:

Z polecenia Centralnej Rady Związków Zawodowych, Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego organizuje na terenie fabryki „Pe-Pe-Ge" w Grudziądzu, wzorcowy gabinet bezpieczeństwa i ochrony pracy. Tego rodzaju gabinety pokazowe powstały w Związku Radzieckim przy większych zakładach pracy. Do fabryki „Pe-Pe-Ge" przybył ostatnio przedstawiciel Centralnego Zarządu Przemysłu Gumowego, kierownik BOP, ob. Browarski, który wspólnie z kierownikiem BOP fabryki „Pe-Pe-Ge" ob. Kapisteckim, badali możliwości urządzenia takiego gabinetu w „Pe-Pe-Ge".

A więc na powyższy gabinet wzorcowy bezpieczeństwa i ochrony pracy, przeznaczono pomieszczenie parterowe fabrycznego budynku mieszkalnego, który po pewnych przeróbkach zostanie odpowiednio urządzony.

Gabinet wzorcowy BOP wyposażony zostanie w sprzęt (meble), znajdować się w nim będzie biblioteka BOP zaopatrzona w książki fachowe z dziedziny BOP — posiadać będzie maszyny i urządzenia oryginalne lub w formie makiet, przy których słuchacze kursu, odbywać będą naukę praktyczną. Odzież i obuwie ochronne, tablice, obrazujące stosowanie urządzeń wentylacyjnych, aktualne wykresy, instrukcje i plakaty — obrazować będą sposoby unikania wypadków.

Wzorcowe gabinety BOP mają na celu wskazać robotnikowi praktyczne zastosowanie przestrzegania przepisów BOP, w toku jego zawodowej pracy. Bowiem dobrze uświadomiony pracownik w dziedzinie BOP to nie tylko unikanie nieszczęśliwych wypadków przy pracy, ale

i co za tym idzie, podniesienie wydajności produkcji, dzięki bezpiecznej pracy w zakładzie, posiadającym wszelkie urządzenia bezpieczeństwa i higieny.

Skrócony termin wykonania planu na rok 1951

W Fabryce Kartonaży „Primax" w Będzinie, odbyło się zebranie załogi, w czasie którego omawiano zadania produkcyjne na 1951 rok.

Po przeanalizowaniu planu, w imieniu załogi wystąpiły kobiety — przodownice, przyrzekając wykonać plan produkcyjny na rok 1951 w ciągu 11 miesięcy.

* * *

Rewizja przestarzałych norm technicznych

Na masówce w Hucie Szkła Gospodarczego i Oświetleniowego w Zawierciu, wielokrotny przodownik pracy, tow. Mieczysław Karczewski, majster hutniczy, rzucił hasło rewizji przestarzałych norm technicznych.

Apel ten znalazł żywy oddźwięk wśród załogi, czego dowodem są następujące zobowiązania: pracownicy poszczególnych działów produkcyjnych zobowiązali się podwyższyć swe normy techniczne od 20-30 proc., na niektórych astortymentach szkła.

Dział mechaniczny — pomocniczy, według zobowiązania wyrażonego przez tow. Henryka Miedzińskiego oprócz zwiększenia norm, usprawni formy na szkło neutralne dla celów naukowych.

* * *

Wydawca: Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego. — Redaguje Kolegium. — Adres Redakcji i Administracji: „Pracownik Chemiczny", Sosnowiec, ul. 3-go Maja. Tel. 631-46 Cena ogłoszeń: 1 str. — 450 zł., 1/2 str. — 240 zł., 1/4 str. 150 zł Konto PKO — Katowice III. — 1447. Wydział Prasowy: — Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza „Prasa". Katowice, ul. Sobieskiego nr 11. R-1-45096

Współzawodnictwo szkoleniowe CHEMIKÓW

przyczyni się do pomnożenia kadr realizujących Plan 6-letni

Rzucone przez Zarząd Oddziału Toruń, na konferencji krajowej aktywu szkoleniowego Związku Zawodowego Chemików, w dniu 12-go sierpnia br. — wezwanie do współzawodnictwa na polu szkoleniowym, znalazło głęboki oddźwięk wśród wszystkich działaczy szkoleniowych.

Kolejne wezwanie poszczególnych Okręgów i Oddziałów, postawiło na porządku dziennym, w oparciu o uchwałę krajowej konferencji, jako jedno z najważniejszych zagadnień, ujęcie współzawodnictwa w szersze ramy, umożliwiając tym samym wzięcie w nim udziału nie tylko kilku referatom szkoleniowym, współzawodniczącym między sobą, ale wszystkim szczeblom, bez różnicy.

W ten sposób wyłoniła się również konieczność powołania czynnika, mogącego regulować przebieg samego współzawodnictwa i ujęcie go w formy regulaminowe, jak również szerszego rozpracowania linii wytycznej dla współzawodnictwa oraz sposobu punktowania.

W tym celu Wydział Szkoleniowy Zarządu Głównego ZZPPCh. powołał Główny Komitet Współzawodnictwa Szkoleniowego, w skład którego weszli tow. tow.: Józef Wyrzykowski z Torunia, Teresa Madej— Warszawa, Marian Karcz — Będzin, Jerzy Jureczko — Katowice, Teodor Stebelski — Kędzierzyn i St. Zajdak — Kraków.

Dla przeprowadzenia klasyfikacji, komitet podzielił się na dwie grupy kontrolne, które będą sprawdzały przebieg współzawodnictwa na przestrzeni całego okresu współzawodnictwa, obejmującego sobą rok szkoleniowy 1950-51.

Opracowany Regulamin Współzawodnictwa Szkoleniowego przewiduje analizowanie wyników przez Komitet, trzykrotnie w ciągu roku, tak jednak, aby współzawodniczący byli punktowani w okresie początkowym, w połowie współzawodnictwa i końcowej fazie jego przebiegu.

Punktowanie odbywać się będzie drogą oceny kolektywnej, zaś za końcowy wynik przyjęta zostanie średnia arytmetyczna wyników, uzyskanych podczas kolejnych punktowań. Dla zorientowania się w poziomie współzawodniczących, po przeprowadzeniu pierwszej klasyfikacji, zebrane wyniki podane będą do wiadomości zainteresowanych referatów szkoleniowych.

Dalsze etapy przebiegać będą bez podawania wyników, aż do całkowitego zakończenia roku szkoleniowego.

Punktowanie polegać będzie na ocenie poszczególnych linii, po których przebiegać będzie współzawodnictwo. **Każdy przedmiot współzawodnictwa klasyfikowany będzie osobno, przy czym, w zależności od jego znaczenia, posiadać będzie odpowiednio wyższy współczynnik.**

O zajęciu pierwszego, drugiego i trzeciego miejsca, decydować będzie ilość zdobytych punktów, przy czym dla zdobycia pierwszego miejsca, trzeba uzyskać co najmniej 140 punktów, na ogółem 190 możliwych.

Pierwsze trzy miejsca są nagradzane.

Na podstawie opracowanego przez Główny Komitet Współzawodnictwa Szkoleniowego, regulaminu, dla przeprowadzenia punktacji współzawodniczących między sobą placówek szkoleniowych, Zarządy Okręgów i Oddziałów powołają, w myśl wytycznych, okręgowe i oddziałowe Komitety Współzawodnictwa Szkoleniowego, kontrolujące przebieg współzawodnictwa niższych szczebli na ich terenie.

Przypuszczać należy, że zdrowa inicjatywa referatu szkoleniowego Zarządu Toruń ,którą podchwyciły inne referaty, zmobilizuje we współzawodnictwie wszystkich aktywnych szkoleniowców, zdających sobie sprawę z zadań, jakie stoją przed szkoleniem masowym dolnego aktywu związkowego, jak również szkoleniem kadrowym.

Zgodny wysiłek wszystkich rad szkoleniowych i komisji oraz poszczególnych kierowników kursów, w oparciu o należyte potraktowanie zagadnień szkoleniowych przez prezydia zarządów Okręgów, Oddziałów i rad zakładowych, da w wyniku nowe zastępy świadomych związkowców, którzy tak przez podniesienie swego poziomu ideologicznego, jak również wyrobienia społecznego, przyczynią się do wprowadzenia w życie szczytnych zamierzeń realizacji Planu 6-letniego, w szybszym terminie.

Cały aktyw szkoleniowy napewno przyjmie za swój związkowy punkt honoru — uczynić wszystko, aby w istniejących dlań warunkach doprowadzić szkolenie, jako wykładnik stopnia aktywności związkowej — do perfekcji. Cały aktyw szkoleniowy powinien zdać sobie jasno sprawę, że podniesienie szkolenia związkowego przez współzawodnictwo szkoleniowe — to drabina dla tych wszystkich, którzy po przeszkoleniu znajdą się bliżej końcowych zadań Planu 6-letniego.

Im lepsze wyniki uzyskamy we współzawodnictwie szkoleniowym, tym większy i lepszy wyraz damy naszemu zrozumieniu dla socjalizmu, który przez Plan wprowadzamy.

J. Wyrzykowski

Akcja socjalna w Planie 6-letnim

„Zadaniem związków zawodowych — powiedział na V Plenum CRZZ przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych, tow. Kłosiewicz — winna być troska o wykorzystanie w pełni sum, przewidzianych w Planie 6-cio letnim na akcję socjalną.

Zagadnienia akcji socjalnej były niejednokrotnie przedmiotem obrad i podejmowanych uchwał. Do tej pory jednak szereg związków zawodowych nie wykazuje dostatecznej umiejętności w rozwiązywaniu spraw socjalnych, nie znając ich odpowiednio."

Z tej wypowiedzi winniśmy wyciągnąć właściwe wnioski w stosunku do pracy w dziedzinie akcji socjalnej w naszym Związku. Obowiązkiem naszym jest: krytyczne przeanalizowanie naszych osiągnięć, wykazanie błędów i niedociągnięć oraz wytyczenie właściwej linii pracy, w celu wykonania zadań, jakie stoją przed nami w Planie 6-letnim.

Budżet, przyznany na akcję socjalną na rok 1949 tj. 1,5 miliona złotych — został wykorzystany prawie w całości, poza przemysłem szklarskim i tłuszczowym — (przemysł szklarski nie wykorzystał około 40 mlionów, tłuszczowy — do 20 milionów złotych).

W roku bieżącym, na prowadzenie akcji socjalnej przeznaczona jest kwota 2 miliardy złotych. Wykorzystanie tej sumy przewidziane jest w 100 proc. z tym, że mogą powstać niedobory, jeśli wcześniej nie będziemy interweniować o dodatkowe kredyty.

Obecna sytuacja nie może nas zadowolić i napawać zbyt nieodpowiedzialnym optymizmem, dotychczasowa bowiem ilość placówek i procentowo korzystających z nich — jest stanowczo za mała, o czym świadczy podane niżej zestawienie cyfr, w stosunku do przewidzianych w planie 6-cio letnim.

A zatem:

Dotychczasowy stan żłobków wynosi — 25, z których korzysta 1.114 dzieci, na uprawnionych do korzystania 6.758, co stanowi 17 proc.

W planie 6-cio letnim przewiduje się wybudowanie dalszych 40 placówek, z których będzie korzystać 55 proc. uprawnionych dzieci.

Posiadamy 47 Stacji Opieki nad Matką i Dzieckiem, z których korzysta 28.387 dzieci, na uprawnionych do korzystania 40.135 — co stanowi 70 proc. Do roku 1955 — przewiduje się wzrost Stacji o dalsze 27 placówek, z których korzystać będzie 80 proc. uprawnionych.

Z 66 czynnych przedszkoli, korzysta 8.790 dzieci, na 22.881 uprawnionych — co stanowi 39 proc. **W planie 6-cio letnim przewiduje się wybudowanie 52 przedszkoli, z których będzie korzystać 50 proc. dzieci uprawnionych.**

Świetlic i ogródków jordanowskich posiadamy w sumie 39, z których korzysta 4.652 dzieci na ogólną ilość uprawnionych — 42.959 dzieci, co stanowi zaledwie 11 proc. **W planie 6-cio letnim przewiduje się uruchomienie 103 nowych placówek, z których korzystać będzie 45 proc. dzieci.**

Obecny stan domów turnusowych wyraża się cyfrą 5, przewiduje się dalszy wzrost — 6 placówek, z których rocznie będzie mogło korzystać około 6.500 dzieci.

Dla uruchomienia i wybudowania wspomnianych inwestycji, tylko dla przemysłu chemicznego i tłuszczowego, przewiduje się potrzebę wydatkowania około 3.082 milionów złotych.

Chcąc zadania te wykonać, związek nasz musi zmobilizować swoje kadry, aby wyrównać zaległości, które powstały z naszej winy. Niewykorzystanie budżetu przez przemysł szklarski i tłuszczowy, jak i problematyczne wykorzystanie ich przez inne nasze przemysły — jest w przeważnej części naszą winą.

Już w planie 6-letnim, w inwestycjach na rok 1951 zachodzi obawa, że nie wszystkie zakłady wykorzystają swoje kredyty na skutek różnych przyczyn, naszym zadaniem więc jest bezwzględnie temu zapobiec.

Znajomość dotychczasowych naszych błędów oraz wyciągnięcie właściwych wniosków, do tego nam pomoże.

SZKOLIMY nowe kadry techniczne

Realizując wskazania V Plenum KC PZPR, prowadzi się w przemyśle chemicznym intensywne szkolenie kadr robotniczych dla umożliwienia zdolnym jednostkom odpowiedniego awansu zawodowego.

Na kursach, prowadzonych przy zakładach pracy przemysłu chemicznego przeszkolono w roku bieżącym 1.300 robotników, w tym 10 proc. kobiet. W wyniku przeszkolenia uzyskali oni stopnie czeladników, mistrzów względnie techników.

Ostatnio zakończony został pierwszy w przemyśle chemicznym, prowadzony centralnie w ośrodku szkoleniowym w Sławęcicach, półroczny kurs dla konstruktorów. Na kursie tym przeszkolono 34 słuchaczy, którzy rekrutowali się z robotników, posiadających od 3 - 16 lat praktyki zawodowej. Zdobyli oni podstawowe wiadomości, na szczeblu techniki z zakresu mechaniki, technologii metali, matematyki, rysunku technicznego, elementów aparatury itp. — oraz pogłębili znacznie swe wiadomości z dziedziny marksizmu - leninizmu.

Absolwenci kursu uzyskali stopień konstruktora, względnie młodszego konstruktora i zatrudnieni zostali w biurach konstrukcyjnych przemysłu chemicznego.

Ukończenie kursu i objęcie odpowiedzialnych stanowisk, przyczyniło się, między innymi, również do zwiększenia ich dotychczasowych zarobków, przeciętnie około 100 proc.

T. P.

KOŁA PLASTYKÓW ogręgu Toruń

stawiają sobie nowe i konkretne zadania

Stosunkowo jeszcze słaba żywotność kół plastycznych Referatu Kulturalno - Oświatowego Okręgu ZZPPCh Toruń — ostatnio zaczęła przybierać na sile, wskutek postawienia przed nimi przez Referat, konkretnych zadań.

Każde koło istniejące lub nowopowstające na zakładzie, ma bezpośrednio oddziaływać na psychikę i produktywność współtowarzyszy na zakładzie, przedstawiając im zadania i problemy Planu 6-letniego na ich odcinkach pracy i na terenie całego zakładu.

Jako formy realizacji tych zamierzeń, przyjęto przede wszystkim pracę nad rodzajem i ilością plansz, artystycznie wykonywanych, tablic i fotomontaży, nie zapominając jednocześnie o możliwościach wyżycia się artystycznego w ujęciu i tematyce.

Koła te, po reorganizacji i zapewnieniu im rozwoju artystycznego, w oparciu o siły instruktorskie, pragną zapewnić zakładom samowystarczalność w propagandzie aktualnej i jednocześnie oddziaływać na otoczenie pozazakładowe.

Ambitne zamierzenia natrafiają bezsprzecznie na szereg trudności, między innymi, na trudności natury materialnej i wyposażeniowej, ale zostaną one wkrótce usunięte, dzięki specjalnemu zainteresowaniu się nimi Zarządu Okręgu.

W pierwszym okresie swej pracy, koła te pragną podnieść swój poziom wiedzy technicznej przez opanowanie trudności samej kompozycji oraz należytego posługiwania się materiałem i doborem tak barw, jak techniki wykonania.

Specjalnym zainteresowaniem cieszą się, wzrastające liczebnie, grupy foto-amatorskie. Te grupy postawiły sobie za zadanie, między innymi hasło: każdy świetliczanin — to foto-amator. Należy przypuszczać, że uda się to im przeprowadzić, prawie, że w 100%. Naturalnie, jeśli zapał nie ostygnie.

Śmielsi członkowie tych kół, już teraz pragnęliby dać upust swym zapałom i „pochwalić" się czymś przed innymi. Niestety — na tego rodzaju „wystawy" czy „pokazy" trzeba będzie jeszcze poczekać.

Przyszłość okaże czy dynamika okresu początkowego przyniesie rezultaty.

J. Wyrzykowski

Troska o człowieka — to troska o produkcję

Dulemba spotkał Zawilskiego przy wyjściu z fabryki. Kiedyś żyli ze sobą w wielkiej przyjaźni, jednak odkąd Zawilskiego wysłano na kurs, a potem mianowano kierownikiem referatu bezpieczeństwa i ochrony pracy, przyjaźń nieco ochłodła. Nie dlatego, żeby zaszły między nimi jakieś nieporozumienia, nie dlatego, żeby Dulemba zazdrościł Zawilskiemu. Skądże! Po prostu, rzadko się teraz spotykali. Ot, chyba, że przypadkiem. Jak dzisiaj.

— Kopę lat, chłopie — Zawilski mocno potrząsnął rękę kolegi — chybaśmy się z pół roku nie widzieli.

— A no — przytaknął Dulemba — co u Ciebie słychać?

— U mnie nic nadzwyczajnego. Ale z Ciebie zrobił się wielki racjonalizator. Słyszałem, żeś znów złapał jakąś większą premię.

— Parę złotych wpadło. Co chcesz — Dulemba mimo woli zaczął mówić mentorskim tonem — człowiek interesuje się robotą, kombinuje jakby tu coś wymyślić, no i od czasu do czasu, wymyśli. W produkcji zawsze są jakieś możliwości. Bo u Ciebie w tym referacie...

— Co u mnie?

— No... nic... Siedzisz za biurkiem, grzebiesz w papierkach...

— Nie przesadzaj! — żachnął się Zawilski.

— Przesadzam? A co tam robicie? Inna rzecz produkcja. Gdyby nie było produkcji to i wy nie bylibyście potrzebni.

— A gdyby nie było nas?

— To co? — zaperzył się Dulemba — to może produkcji by nie było?

— No, nie. Być, to by była. Tylko, jakby ta robota szła? Szkoda gadać. Widzisz, Franek — Zawilski ujął przyjaciela pod ramię — te rzeczy ściśle wiążą się ze sobą. Im lepiej pracuje nasz referat, tym mniej masz, bracie, wypadków. Im mniej wypadków, tym mniej postojów, tym mniej awarii. I jeszcze jedno musisz brać pod uwagę: każdy wypadek, to odsunięcie człowieka od produkcji, a więc zahamowanie produkcji.

— Może i masz rację — Dulemba trochę się stropił — ale żeby to było aż tak ważne...

— A pewnie. Ważniejsze, niż przypuszczasz. Najlepszy dowód, że obecnie, poza referatami bezpieczeństwa i ochrony pracy, na każdym zakładzie będą pracowali społeczni inspektorzy pracy.

— To właściwie wy już nie będziecie potrzebni?

— Poczekaj. My jesteśmy podlegli dyrekcji, a inspektorzy społeczni, jak zresztą sama nazwa wskazuje, będą mieli inne zadania.

Dulemba nie potrafił ukryć zainteresowania.

— No więc, powiedz coś więcej o tych inspektorach — zachęcał przyjaciela.

— Więc to jest tak. Społeczna inspekcja pracy została powołana ustawą z dn. 4 lutego bieżącego roku. Jej zadaniem ma być wzmożenie kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, podniesienie stanu bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz wzmocnienie bezpośrednio w zakładach pracy, walki z chorobami zawodowymi. Społeczna inspekcja pracy jest organem związków zawodowych, służbą społeczną, powoływaną i pełnioną przez samych pracowników.

Do zakresu działania społecznej inspekcji pracy należy kontrola nad przestrzeganiem przez administrację zakładu pracy, przepisów prawa i postanowień układu zbiorowego oraz regulaminu pracy w sprawach bezpieczeństwa i ochrony pracy, ochrony zdrowia pracowników, pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i urlopu, jak również kontrola urządzeń technicznych i sanitarnych, z punktu widzenia ochrony pracy. Organami społecznej inspekcji pracy są zakładowi społeczni inspektorzy pracy dla całego zakładu, oddziałowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych oddziałów i grupowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych grup związkowych.

— No dobrze, ale kto może być tym inspektorem?

— Na stanowisko społecznego inspektora pracy może być powołany pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierowniczego w administracji zakładu pracy ani nie pełni, z ramienia administracji, funkcji podlegających kontroli społecznej inspekcji pracy.

— No tak, ale przecież taki społeczny inspektor musi mieć jakieś kwalifikacje.

— Oczywiście. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać praktyczną znajomość całokształtu zagadnień produkcji zakładu, w którym jest zatrudniony i co najmniej 5-letnią praktykę w swoim zawodzie — w tym przynajmniej rok pracy w danym zakładzie. Oddziałowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać praktyczną znajomość zagadnień produkcyjnych oddziału, w którym pracuje i musi mieć conajmniej 2 lata praktyki w swoim zawodzie.

— A kto ich wybiera?

— Społeczni inspektorzy pracy są wybierani na okres jednego roku. Zakładowych społecznych inspektorów pracy wybiera ogólne zebranie załogi w zakładach, zatrudniających do 500 pracowników. W zakładach zatrudniających powyżej 500 pracowników, wybiera ich konferencja mężów zaufania. Oddziałowych społecznych inspektorów pracy, wybiera zebranie załogi oddziału, grupowych — grupa związkowa.

Warto jeszcze wiedzieć, że społeczny inspektor pracy ma prawo wizytować w czasie wykonywania swoich funkcji, wszelkie zabudowania i miejsca pracy objęte zakresem jego działania. Administracja zakładu pracy i zatrudnieni pracownicy mają obowiązek udzielania społecznemu inspektorowi pracy wyjaśnień i danych, w sprawach, wchodzących w zakres jego działania. Administracja zakładu pracy powinna założyć księgę uwag zakładową oraz księgi uwag oddziałowe, przeznaczone do zapisów społecznego inspektora pracy. Grupowi społeczni inspektorzy pracy wpisują swoje uwagi do ksiąg oddziałowych. W razie stwierdzenia, że odnośne przepisy lub postanowienia nie są przestrzegane, albo, że sposób wykonywania pracy, zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca na to uwagę właściwego kierownika pracy, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księdze uwag. Właściwy kierownik pracy wydaje zarządzenia, mające na celu usunięcie stwierdzonych przez inspektora uchybień, bądź zastosowanie środków zaradczych, o czym zawiadamia społecznego inspektora pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo wydawania zaleceń na piśmie, skierowanych do kierownika zakładu pracy, celem usunięcia stwierdzonych uchybień w określonym terminie. Zalecenia zakładowego inspektora pracy, wymagają uzgodnienia z radą zakładową.

— Jeśli jest tak, jak mówisz, to ta społeczna inspekcja pracy może naprawdę zrobić wiele dobrego. Szkoda tylko, że jak dotąd, nikt o tym nie słyszał.

— Usłyszysz. Właśnie w całej Polsce rozpoczęły się wybory społecznych inspektortów pracy. Na razie wybory przeprowadzi się nie we wszystkich zakładach.

— A u nas w zakładach chemicznych będziemy wybierali inspektorów?

— W niektórych zakładach, tak. Na przykład w Zakładach Azotowych w Chorzowie, społeczni inspektorzy zostali wybrani już w połowie października. Cała akcja wyborcza będzie ukończona w przyszłym roku. Kto wie, może i Ciebie wybiorą na takiego inspektora? Kwalifikacje masz, w zawodzie pracujesz od kilku lat — trzeba tylko wystawić Twoją kandydaturę.

— Możecie. Czuję, że taka robota nawet by mi się podobała.

Z. Jarecki

Drogi Towarzyszu z Huty Szkła...

Chcę dzisiaj porozmawiać z Tobą na temat picia alkoholu. Przykro mi bardzo, że ostatnia nasza rozmowa wykazała tak wielką rozbieżność naszych zdań, odnośnie spożycia tego ponoć „boskiego" trunku.

Po co mamy długo filozofować? Wróćmy do tej sprawy jeszcze raz i zastanówmy się konkretnie nad następstwami opilstwa.

Proszę cię! Spójrz na dno wypróżnionej „ćwiartuchny". Zobaczysz tam zniszczoną rodzinę, zniszczone dziecko, zniszczony dobrobyt, zniszczone sumienie, chorobę, wcześniejszą śmierć, otępienie i zdziczenie.

Widzisz? A mimo to ludzie uwielbiają „siwuchę". Jedni sądzą, że niebezpiecznym jest jedynie nadużywanie napojów alkoholowych, natomiast zaś co do tzw. umiarkowanego ich używania, nie mają żadnych zastrzeżeń. Przeciwnie, głęboko są przekonani o niezastąpionych zaletach alkoholu, jako nieodzownego czynnika zabawy i rozrywki, jako fenomenalnego łącznika towarzyskiego, jako niezastąpionego mistrza wszelkich uroczystości rodzinnych i społecznych.

Ten bezkrytyczny kult alkoholu, obejmujący, mocą obyczaju tradycyjnego, wszystkich, udziela się dorosłym i dzieciom, matkom i ojcom, uczonym i prostym, pracownikom umysłowym i robotnikom, szoferowi i konduktorowi, wozakowi i tokarzowi, a więc niestety — człowiekowi pracy.

Analizowałem ostatnio statystykę wypadkową jednego z naszych zakładów pracy. Stwierdziłem, że na 244 wypadków 61 proc. nieszczęść spowodowano wskutek lekkiego podchmielenia, 5,5 proc w stanie pijanym, a 35,5 w stanie trzeźwym. A zatem tylko 1/3 część wypadków nie była z winy alkoholu, co wyraźnie potwierdziła chemiczna analiza krwi u nieszczęśliwców, nie wskazując w niej obecności alkoholu.

Widzisz! — Zagadnienie alkoholizmu, jako klęski społecznej, naświetla się zazwyczaj ze stanowiska rewolucyjnych zmian patalogicznych w organizmie człowieka.

Chciałbym, byś popatrzył dzisiaj na to zagadnienie z punktu widzenia ewolucyjnych zmian w ludzkim organiźmie, a mianowicie, z punktu widzenia chorób psychicznych.

Alkohol potęguje różne zaburzenia psychiczne jak: histerię (roztrój nerwowy), naurastenję (chorobliwą niemoc nerwową,) natręctwo myśli i czynu, impulsywność, upór i przewrotność, zboczenia płciowe i pieniactwo (wodzenie się po sądach, często bez słusznej przyczyny). Alkohol stwarza ekscentryków (oryginałów) dziwaków, kłamców, oszustów i tym podobne typy aspołeczne.

Ciekawą jest rzeczą, że przeciętnie myślący człowiek uznaje i zdolny jest zrozumieć, że gruźlica lub choroba weneryczna, to wielkie i groźne klęski społeczne. Ten sam człowiek jednak nie może absolutnie pojąć i zgodzić się z tym, że alkoholizm jest również wielką i groźną chorobą i klęską społeczną.

Przecież każdy alkoholik jest współczynnikiem, współtwórcą w rozpowszechnianiu trucizny alkoholowej i jest współwinnym w nasileniu tej wielkiej i groźnej klęski społecznej, tak dotkliwie odczuwanej szczególnie dzisiaj w Polsce, w okresie pookupacyjnym.

Zapominamy o tym, że jednorazowe „porządne wypicie" jest wprowadzeniem siebie w chorobowy stan umysłu, że alkohol działa na mózg, na najczulszy i najwrażliwszy narząd naszego ustroju, już w małych ilościach — trująco, upośledzając sprawność jego działania.

Dzięki swemu trującemu działaniu, alkohol niszczy nasz hamulec moralny, zdolność przewidywania, rozwagę. Przekształca człowieka w istotę nierozumną, powodującą się jedynie insytynktem.

Przypatrz się pijanemu. Traci panowanie nad swymi ruchami. Przewraca przedmioty, znajdujące się na stole. Wylewa płyn ze szklanki, wywraca krzesła., Zaczepia sąsiadów. Jest skłonny do bójki, zwady. Łatwo wyprowadza się z równowagi. Mówi bezładnie i śmieje się bez powodu. W końcu, niezdolny do żadnych czynów, zwala się nieprzytomny pod stół. Nie można tego potraktować na wesoło. Przecież takie zjawisko jest ciężkim zatruciem całego organizmu, przede wszystkim układu nerwowego. Jest wreszcie krokiem na drodze do wytworzenia się stałych zaburzeń psychicznych, które po latach przychodzą, jako niespodzianki, w postaci „białej gorączki", konwulsji, zapalenia nerwów i innego zaburzenia. Wtedy jest już zapóźno. Proces rozwojowy tych zaburzeń jest prawie niedostrzegalny. Najpierw alkoholik zatraca wolę i orientację, ulegając nęcącej pokusie „ćwiartuchny", zapominając o tym, że to zamach na zdrowie, że to niezapłacone komorne, dziurawe buty dziecka, litania niezaspokojonych potrzeb życia dziecinnego, że to pieniądze, tak potrzebne do utrzymania ogniska domowego. Rosnące niedobory materialne stara się zaspokoić długami, malwersacjami, kradzieżami. Zatraca poczucie wstydu, rzetelny stosunek do otoczenia i do pracy. O wydajności pracy oczywiście wtedy absolutnie nie może być mowy. W ten sposób dochodzi do zwyrodnienia umysłu. Chory zaczyna wtedy widzieć różne rzeczy: jakieś niesamowite majaki przesuwają się przed jego oczyma, białe myszki, które biegną, skaczą, gonią się. Alkoholika, będącego w tym stadium schorzenia czeka tylko zakład psychiatryczny.

Zwiedziłem z lekarzem neurologiem, ostatnio ten zakład w Rybniku. Spotkałem się z pacjentem, który w mojej obecności, w pustej celi widział orkiestrę maszerującą przed nim i grającą jakieś skoczne melodie, to znowu słyszał w kościele grę na organach i śpiew chóru i patrzał na to wszystko, jakby był w kinie.

Powiedziałbyś, że to bajka, fantazja literacka. Nie, to są zjawiska dobrze znane każdemu psychiatrze.

Często, razem z białą gorączką, występuje zapalenie wielonerwowe. Choroba ta przez długie miesiące przykuwa chorego do łóżka. Stan taki wyrodzić się może również w trwałe upośledzenie pamięci. Chory wtedy zapomina o wszystkim, nie wyłączając swego nazwiska. Niczego nie pamięta nawet tego, co przed chwilą jadł. Wyprowadzony z pokoju, w którym stale przebywał, nie może doń trafić z powrotem. W takim stanie będąc, staje się bezwolnym łachmanem, ciężarem dla bliskich i społeczeństwa.

W innym wypadku stwierdza się u alkoholików agresywność w stosunku do żony, własnych dzieci, kolegów lub otoczenia. Wtedy oczywiście współżycie z takim człowiekiem, często nietrzeźwym, brutalnym w swej nietrzeźwości, zaniedbującym dom i rodzinę, bynajmniej nie jest rozkoszą.

W swym obłędzie opilczym przygnębiony, słaby, zazdrosny, pałający nieuzasadnioną nienawiścią, lękliwy, wybuchowy, impulsywny, gromadzi poszczególne dowody, śledzi, szpieguje, podchwytuje słówka i gesty osób, z którymi współżyje. W obłąkanej swej duszy knuje zemstę, wreszcie zabija niewinnego człowieka i znajduje się za kratami więziennymi.

Zastanów się, jaką nieobliczalną możliwość, jakie szaleństwa i grozę kryje w sobie jeden kieliszek wódki. Od jednego kieliszka zaczyna się każdy późniejszy nałogowiec.

Do walki z alkoholizmem trzeba przystąpić uzbrojonym w wiedzę o istocie alkoholu, będąc świadomym życia społecznego, jako czynny współtwórca postępu. Czas wolny spędzaj na zabawach, na przechadzkach w świetlicach, na czytaniu książek, na różnego rodzaju rozrywkach kulturalnych, a nie na uwielbianiu „siwuchy" z byle kim i byle gdzie.

Twój wierny przyjaciel
P.

Z zagadnień ekonomii politycznej 1)

SIŁY WYTWÓRCZE

W niniejszym numerze rozpoczynamy druk pogadanek, w których omawiać będziemy podstawowe zagadnienia marksistowskiej ekonomii politycznej.

Ekonomia polityczna jest nauką o społecznych stosunkach między ludźmi w procesie produkcji i bada te stosunki przy pomocy dialektyki materialistycznej.

Niniejszą pogadankę poświęcamy zagadnieniu sił wytwórczych.

Przedmiot pracy

Aby człowiek mógł żyć, musi jeść, ubierać się i mieć mieszkanie; musi stworzyć wszystko to, co jest niezbędne do jego życia.

Skąd człowiek czerpie te niezbędne środki życiowe?

Naturalnym źródłem substancji, koniecznych człowiekowi dla istnienia, jest otaczająca nas przyroda. Jednak w miarę swego rozwoju, ludzie w coraz mniejszym stopniu korzystają z bogactw przyrody w ich naturalnym stanie. A więc: uszlachetniają gatunki zbóż i drzew owocowych, z lnu robią tkaninę, rudę przetapiają w żelazo, a z żelaza produkują maszyny. Prawie wszystkie dobra natury poddaje człowiek uszlachetniającemu procesowi swej pracy; przekształca je i udoskonala.

Praca jest więc celowym wysiłkiem człowieka w celu przekształcenia przedmiotów przyrody dla zaspokojenia potrzeb społecznej jednostki.

Te wszystkie przedmioty, nad przekształceniem których człowiek pracuje i które przy pomocy swojego wysiłku fizycznego i umysłowego przeobraża, nazywamy przedmiotem pracy.

Środki pracy

Pracując, człowiek korzysta z różnych narzędzi. N. p. narzędziem pracy drwala, wyrębującego sosnę, jest siekiera. Otóż — jak wiemy — sosna ta, jest w czasie rąbania przedmiotem pracy. Siekiera zaś jest wówczas środkiem pracy. Piszemy: wówczas, bo jeśli drwalowi przyjdzie ochota podostrzyć swą siekierę, i jeżeli zabierze się do ostrzenia — to siekiera staje się dla odmiany przedmiotem pracy.

Jednak środkami pracy n. p. robotników fabrycznych są już nie tylko maszyny, za pomocą których pracują i te wszystkie narzędzia, które bezpośrednio uczestniczą w procesie pracy; są nimi bowiem także i budynki, w których mieszczą się te maszyny, i grunta, na których stoją owe budynki, a także kanały, drogi... itp. niezbędne dla normalnego funkcjonowania pracy ludzkiej.

Środkami pracy w szerokim tego słowa znaczeniu są więc wszystkie materialne warunki pracy.

Przedmioty i środki pracy razem wzięte, stanowią środki produkcji.

Siła robocza

Najważniejszym i podstawowym czynnikiem pracy jest człowiek. Aby zaistniał proces pracy, potrzebne są bowiem nie tylko przedmioty i środki pracy, ale i siła robocza człowieka.

„Przez siłę roboczą lub zdolność do pracy rozumiemy całokształt fizycznych i duchowych zdolności, którymi rozporządza konkretny organizm, i które puszcza on w ruch wtedy, kiedy produkuje jakiekolwiek wartości użytkowe“. (Marks: Kapitał, tom I).

Siła robocza człowieka nie jest jednak pojęciem niezmiennym. Pracując, zmieniając przyrodę, człowiek zmienia bowiem sam siebie. W miarę rozwoju ludzkości, dzięki pracy budziły się i budzą w ludziach coraz to nowe zdolności, stają się oni zręczniejsi, stopniowo opanowują przyrodę i wskutek tego zwiększa się — rzecz jasna — ich siła robocza.

Siła robocza jest także pojęciem społecznym. Od najdawniejszych bowiem czasów — co stwierdzają liczne badania naukowe — człowiek istniał w społeczeństwie, razem z innymi ludźmi i w tym związku było podstawowe źródło jego siły. Nawet jeśli rozpatrywać będziemy pracę rzemieślnika, która odbywa się w jego własnym domu i przy pomocy jego własnych narzędzi — to także dojdziemy do wniosku, że ma ona jednak przynajmniej pośrednio cechy pracy społecznej. Rzadko kiedy bowiem rzemieślnik pracuje dla siebie, przeważnie zaś — dla innych ludzi, dla społeczeństwa.

* * *

Doszliśmy więc do wniosku, że aby zaistniał proces produkcji — niezbędne jest połączenie trzech podstawowych czynników:

1. przedmiotów pracy;
2. środków pracy;
3. żywej pracy ludzkiej.

Środki produkcji i siła robocza — **razem wzięte** — stanowią siły wytwórcze społeczeństwa. Połączenie to jest konieczne dlatego, że przedmiot pracy nie będzie nim, jeśli człowiek za pomocą środków pracy go nie przekształca; środki pracy nie będą nimi, jeżeli człowiek nie używa ich w celu przeobrażenia przedmiotów pracy; ów „całokształt fizycznych i duchowych zdolności“ jakimi rozporządza człowiek jest tylko wówczas siłą roboczą, gdy zostanie uruchomiony podczas produkowania jakichkolwiek wartości użytkowych.

A produkować je może — rzecz jasna — tylko wtedy, gdy posiada przedmiot i środki pracy, bez których społeczeństwo nie może zresztą istnieć.

Siły wytwórcze są więc nimi tylko wtedy, jeśli są wewnętrznie jednością; jeśli stanowią elementy jednej całości.

* * *

W następnej pogadance zajmiemy się sprawą stosunków, jakie zachodzą między ludźmi w procesie produkcji t. j. stosunków produkcyjnych.

C = Au

Pilnujmy skarbu

Napewno znacie takiego darmozjada, co to kręci się bezcelowo, czyni przytem dużo szumu i hałasu, choć — szczerze mówiąc — nie robi nic. Raczej nie tyle **nie robi** co **nie pracuje**. Typ ów — z przykrością trzeba bowiem przyznać — robi jednak. I to na naszą szkodę. Kradnie nam dewizy.

Kto to? Waluciarz?? — Nie!

Albo przypomnijmy sobie inną pijawkę. Jest ona na tyle bezczelna, że choć kradnie nam złoto, ma odwagę w biały dzień lśnić — ku powszechnemu zgorszeniu — swą świecącą łysiną.

Kto to? Czarnorynkowy handlarz od „złotych“ interesów, albo jakiś inny wyłysiały spekulant, skupujący złoto?? — Nie!

Albo weźmy takiego złodzieja — pasożyta z czerwoną paszczą. Zachłanny to typ, a szczególnie chciwy na nasz skarb. Jest chytry do tego stopnia, że znacznej części z tego co pożre — nie jest w stanie strawić.

Kto to? Przestępca skarbowy, czy inny spekulant-rekin z czerwonym pyskiem i żołądkiem chorym od obżarstwa?? — Nie!

— No to kto? u licha! — powie w tym miejscu zniecierpliwiony Czytelnik. — Jeśli ci dranie są wśród nas, to już damy sobie z nimi radę. Nie pozwolimy się okradać! A więc dość zagadek! Powiedzcie co to za tajemnicza banda. —

A banda ta wcale nie jest tajemnicza. Wymienieni tu jej członkowie to:

— silnik elektryczny, uruchomiony bez potrzeby;

— żarówka, świecąca się w miejscu widnym;

— piec niewyremontowany ,lub zbudowany wadliwie.

Kradną oni nasze dewizy, nasze złoto i nasz skarb, bo kradną nam WĘGIEL. A węgiel to... nasze dewizy, nasze złoto i nasz skarb. Dlaczego — to chyba sami wiecie. Nikt bowiem nie potrafi lepiej niż chemik, znający niezliczoną ilość produktów węglopochodnych, ocenić wartości węgla.

Ale nie wystarczy ocenić jego wartość. **Węgiel trzeba cenić, trzeba go oszczędzać.** A gdzie? — Wszędzie! Silnik kręci się niepotrzebnie — to go wyłącz, a przestanie być darmozjadem. Żarówka świeci się bez potrzeby — to ją zgaś. Piec źle pali — zastanów się dlaczego i napraw go.

Nie będzie się wówczas marnowało nasze bogactwo, jakim jest węgiel.

To jednak jeszcze nie wszystko: węgiel marnuje się w znacznie większej ilości wypadków, których tu nie wyliczyliśmy. Rozejrzyj się więc Towarzyszu, zobacz gdzie się jeszcze marnuje, **postaraj się aby temu zaradzić** i na łamach „Pracownika Chemicznego“ opowiedz swym towarzyszom z całej Polski w jaki sposób zapobiegłeś marnotrawstwu.

Pamiętajmy, że **węgiel kamienny, to kamień węgielny** pod nasz nowy, wielki przemysł chemiczny.

* * *

PS. Wyliczając marnotrawców węgla, celowo nie wspomniałem o najważniejszych z nich: o tych, którzy od silnika, żarówki czy pieca różnią się m. in. posiadaniem rozumu. A uczyniłem to dlatego, że — w przeciwieństwie do przedmiotów martwych, które moje uwagi zawsze przyjmują nadzwyczaj spokojnie — nie lubią oni, aby im coś wytykano. Wolą natomiast oceniać swe błędy sami.

I napewno ocenią.

I będą ich unikać.